



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



OPTIMALIZACE VOLBY PROGRAMOVÉHO VYBAVENÍ PRO PODPORU ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V PODNIKU

Diplomová práce

Studijní program: N6209 – Systémové inženýrství a informatika

Studijní obor: 6209T021 – Manažerská informatika

Autor práce: **Bc. Petra Tichá**

Vedoucí práce: Ing. Petr Weinlich, Ph.D.





THE OPTIMIZATION OF SOFTWARE CHOICE TO SUPPORT THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN COMPANY

Diploma thesis

Study programme: N6209 – System Engineering and Informatics

Study branch: 6209T021 – Managerial Informatics

Author: **Bc. Petra Tichá**

Supervisor: Ing. Petr Weinlich, Ph.D.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra Tichá**
Osobní číslo: **E12000031**
Studijní program: **N6209 Systémové inženýrství a informatika**
Studijní obor: **Manažerská informatika**
Název tématu: **Optimalizace volby programového vybavení pro podporu řízení lidských zdrojů v podniku**
Zadávací katedra: **Katedra informatiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Průzkum trhu současného softwaru pro podporu řízení lidských zdrojů
2. Analýza dostupného softwaru
3. Optimální softwarové řešení pro podniky dle jejich velikosti
4. Zhodnocení navrženého řešení, perspektivy využití a rozvoje

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ŽUFAN, J. Informační systémy v moderním personálním řízení. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká Republika, 2012. ISBN 978-80-7357-955-5.

BÉBR, R. a P. DOUCEK. Informační systémy pro podporu manažerské práce. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2005. ISBN 80-86419-79-7.

BASL, J. a R. BLAŽÍČEK. Podnikové informační systémy: podnik v informační společnosti. 3. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4307-3.

EDWARDS, J. E., J. C. SCOTT and N. S. RAJU. Evaluating Human Resources Programs. 1st ed. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc., 2007. ISBN- 978-0-7879-9487-7.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Petr Weinlich, Ph.D.

Katedra informatiky

Konzultant diplomové práce:

Mgr. Petr Štěpán

Denso Manufacturing Czech s. r. o.

Datum zadání diplomové práce: **31. října 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **7. května 2015**



doc. Ing. Miroslav Žížka, Ph.D.
děkan



doc. Ing. Jan Skrbek, Dr.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2014

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Petru Weinlichovi, Ph.D. za odborné vedení, věcné připomínky a vstřícný přístup při zpracování mé diplomové práce.

Poděkování také patří mým rodičům a přátelům za neustálou podporu poskytovanou během celého studia.

Anotace

Diplomová práce se věnuje personálním informačním systémům na trhu a ve vybraných podnicích. Prostor je dán podnikovým zdrojům, především lidským a informačním zdrojům. Úvodní kapitoly se zaměřují na vymezení tématu řízení lidských zdrojů a základních pojmů týkajících se informačních systémů obecně, jejich rozdělení, struktura a funkcionality. V další části se práce zabývá nabídkou personálních informačních systémů na českém a světovém trhu. Každý produkt je představen jednotlivě a následně jsou všechna řešení porovnána dohromady. Poslední kapitola rozebírá volbu personálních informačních systémů a docházkových systémů v podnicích vybraných s ohledem na velikost jejich organizace. Tato část práce vznikla díky spolupráci s vybranými podniky. V závěru jsou zdůrazněny nejdůležitější výstupy z analýzy volby optimálního programového vybavení pro podporu řízení lidských zdrojů.

Klíčová slova

Lidské zdroje, řízení lidských zdrojů, komunikace, informační systém, personální informační systém, docházkový systém, podnik

Annotation

The Optimization of Software Choice to Support the Management of Human Resources in Company

This thesis is devoted to human resources information systems on the market and in selected companies. The space is given to enterprise resources, especially human and information resources. The introductory chapters focus on defining the topic of human resource management and basic concepts related to information systems in general, their distribution, structure and functionality. The next part deals with the range of human resources information systems on Czech and world market. Each product is introduced individually and then all solutions are compared together. The last chapter discusses the choice of human resources information systems and attendance systems in companies selected with regard to the size of their organization. This part of the thesis was created due to the collaboration with selected companies. In conclusion the most important outputs from the analysis of the optimization of software choice to support the management of human resources are highlighted.

Key Words

Human resources, Human resources management, communication, information system, human resources information system, attendance system, company

Obsah

Seznam obrázků.....	9
Seznam tabulek.....	10
Seznam zkratk.....	11
Úvod	12
1 Zdroje podnikání.....	14
1.1 Informace jako hlavní zdroj podnikání.....	15
1.2 Lidské zdroje	16
2 Řízení lidských zdrojů.....	18
2.1 Faktory ovlivňující řízení lidských zdrojů.....	20
2.2 Strategie řízení lidských zdrojů	23
2.3 Systémy řízení lidských zdrojů.....	24
3 Komunikace jako spojení podnikových zdrojů	27
3.1 Komunikace nejen mezi stroji	27
3.2 Komunikace v podniku.....	29
4 Podnikové informační systémy.....	31
4.1 Klasifikace IS	32
4.2 ERP.....	34
4.3 CRM	36
4.4 SCM.....	39
4.5 MIS	40
5 Nabídka personálních informačních systémů.....	42
5.1 HRIS	43
5.2 Kompas2.....	46
5.2.1 Výhody systému Kompas2.....	47
5.3 KARAT	48
5.3.1 Výhody systému KARAT	50
5.4 Target 2100.....	52
5.4.1 Target 2100 STANDARD	53
5.4.2 Target 2100 PROFESSIONAL	54
5.5 BambooHR	55

5.5.1	Cenové varianty	57
5.6	Workforce Ready	59
5.7	Srovnání nabídky personálních informačních systémů	60
6	Personální informační systémy v podnicích	62
6.1	Postup při výběru personálního informačního softwaru	62
6.2	Parametry porovnání personálních systémů	65
6.3	Městský úřad Dobruška	66
6.3.1	FLUX	66
6.3.2	ALVENO	73
6.4	Tereos TTD	74
6.4.1	HELIOS Green	76
6.4.2	COMINFO	78
6.5	Denso Manufacturing Czech	79
6.5.1	ELANOR	79
6.5.2	COMINFO	81
6.6	Srovnání personálních informačních systémů v podnicích	82
Závěr		84
Seznam použité literatury		86
Seznam příloh		90

Seznam obrázků

Obrázek 1.1: Zdroje podniku.....	15
Obrázek 2.1: Zjednodušené schéma řízení lidských zdrojů	19
Obrázek 4.1: Moderní fungování organizace	31
Obrázek 5.1: Druhy informační podpory	45
Obrázek 5.2: Logo produktu Kompas2	47
Obrázek 5.3: Přihlášení do informačního systému KARAT	50
Obrázek 5.4: Evidence zaměstnanců v informačním systému KARAT	51
Obrázek 5.5: Personální informační systém Target 2100 STANDARD.....	53
Obrázek 5.6: Personální informační systém Target 2100 PROFESSIONAL	55
Obrázek 5.7: Uživatelské prostředí BambooHR	57
Obrázek 5.8: Uživatelské prostředí Workforce Ready	59
Obrázek 6.1: 10 kroků pro výběr personálního softwaru	63
Obrázek 6.2: Uživatelské prostředí Flux	68
Obrázek 6.3: Mzdový kalkulátor Flux 2014.....	70
Obrázek 6.4: Uživatelské prostředí HELIOS Green	77
Obrázek 6.5: Mechanické zábrany vstupu společnosti COMINFO	78
Obrázek 6.6: Uživatelské prostředí ELANOR	81

Seznam tabulek

Tabulka 2.1: Největší světové společnosti dle příjmů	22
Tabulka 5.1: Cenové varianty personálního informačního systému BambooHR	58
Tabulka 6.1: Cenová kalkulace FLUXPAM 5	73
Tabulka 6.2: Porovnání personálních informačních systémů ve třech podnicích	82

Seznam zkratek

IS	Informační systémy
HRM	Řízení lidských zdrojů
ERP	Systémy plánování podnikových zdrojů
CRM	Řízení vztahů se zákazníky
SCM	Řízení zásobování
MIS	Manažerské informační systémy
TUL	Technická univerzita v Liberci
HRIS	Personální informační systémy
HR	Lidské zdroje
IT	Informační technologie

Úvod

Tato diplomová práce se zabývá volbou programového vybavení pro podporu řízení lidských zdrojů v podnicích. Konkurence mezi jednotlivými podniky společně s nedostatkem vhodných pracovních sil snižuje šanci na získání odborně kvalifikovaných pracovníků pro malé a střední podniky, které nemohou nabídnout svým zaměstnancům výhody srovnatelné s velkými podniky. Jedním ze základních faktorů úspěšnosti firem je schopnost zformovat lidské zdroje a náležitě je využívat k plnění cílů organizace. Řízení lidských zdrojů je úzce spojeno s komunikací a poskytováním informací zaměstnancům. V posledních 30 letech vnitrofiremní komunikace těsně souvisí s použitím informačních technologií, jejich vývojem a výběrem správného softwaru pro specifické potřeby jednotlivých podnikových oblastí.

Diplomová práce je rozdělena do 5 částí, které jsou dále rozděleny na podkapitoly. Pro porozumění danému tématu je nejprve věnován prostor podnikovým zdrojům, základním myšlenkám kolem řízení lidských zdrojů a výměně informací v organizacích. Důraz je kladen především na vedení nejdůležitějšího a nejcennějšího zdroje, tedy lidského kapitálu. V dnešní době již neplatí, že dostačující podmínkou úspěšné firmy je mít schopné zaměstnance s nezbytnými znalostmi a dovednostmi. Konkurenční výhodu přináší až efektivní řízení a strategie v oblasti lidských zdrojů. Proto je důležité, jak jednotlivé podniky o své zaměstnance pečují, jak moc jsou podporováni v nepřetržitém rozvoji a jakým způsobem jsou motivováni k dosažení celopodnikových cílů. Účelem řízení lidských zdrojů je, aby zaměstnanci organizace byli využíváni nejlepším možným způsobem. Rovněž dobře zvládnutá komunikace všech zaměstnanců je nástrojem k růstu a prosperitě. V prvních kapitolách je položen teoretický základ, ze kterého vychází druhá polovina této práce.

Cílem diplomové práce je analyzovat současnou nabídku personálních informačních systémů, které tvoří podporu pro řízení lidských zdrojů a jsou součástí hlavních procesů v každé moderní organizaci. Také zajišťují personalistům spolu s manažery dostupnost a kvalitu informací o všech zaměstnancích. Stanovení hlavních faktorů a vlivů, jež ovlivňují výběr personálních informačních systémů, by mělo být závěrečným výstupem celé

analýzy. Nejprve je detailně popsáno několik informačních systémů zaměřujících se na personalistiku dostupných na českém a slovenském trhu. Vzhledem k široké nabídce produktů byly vybrány 3 české společnosti s jejich hlavními produkty. V zahraničí se stále více především malých a středních firem spoléhá na tzv. cloudové řešení. Nabídka personálních informačních systémů přístupných přes internetový prohlížeč je také rozsáhlá, proto jsou vybráni pouze dva mezinárodní poskytovatelé. Všechny uvedené personální informační systémy jsou vzájemně porovnány na konci této části.

Předmětem poslední kapitoly jsou 3 vybrané podniky, které zastupují dělení podniků dle velikosti. Postupně jsou představeny základní informace o podnicích společně s jejich personálními a docházkovými systémy. Díky osobním konzultacím s jednotlivými personalisty jsou v práci zahrnuty i osobní názory uživatelů a jejich zkušenosti. Tato setkání značně přispěla k některým bodům v závěru, jenž celou práci shrnuje.

1 Zdroje podnikání

Úvodní kapitola představuje základní zdroje podnikání. Především význam informačních a lidských zdrojů pro podnik, kterými se bude tato část diplomové práce zabývat v detailech. Bezpochyby všechny zdroje ovlivňují fungování organizace, pro kterou je nezbytné jejich využívání a následný rozvoj. Přesto období, kdy hlavním zdrojem podnikání byl majetek, je nenávratně pryč. V průběhu času docházelo ke změnám vnímání důležitosti jednotlivých zdrojů, dnes se můžeme setkat s podniky, které nevlastní žádný hmotný majetek, ale jejich konkurenční výhodou se staly znalosti jejich zaměstnanců a podniku jako celku.¹

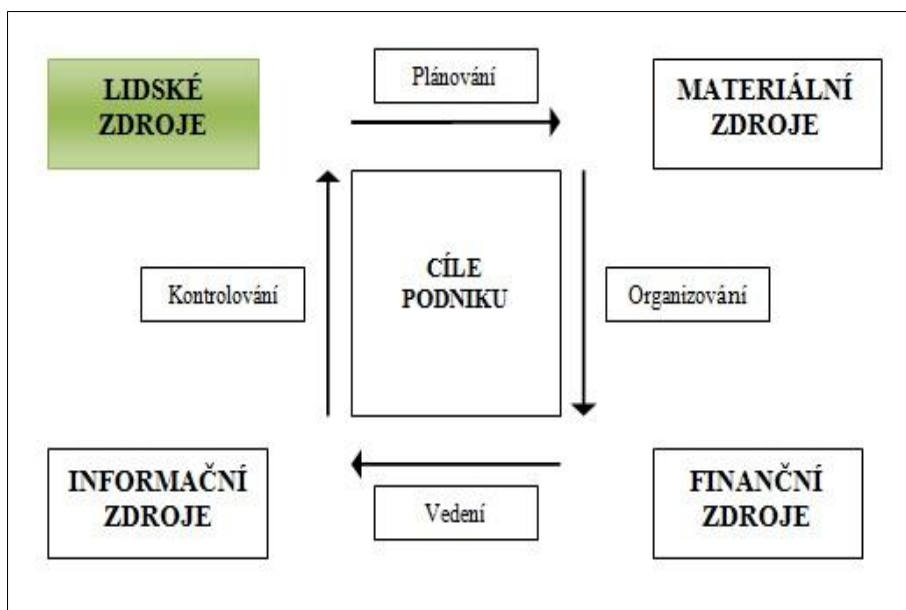
Proto není divu, že podniky hledají vysoce kvalifikovaný lidský potenciál, který podporují i v neustálém vzdělávání. Investice do informačních systémů a aplikací, stejně tak jako do rozvoje znalostí a zkušeností zaměstnanců, jsou dnes klíčovým měřítkem budoucího úspěchu podniku.

Zdroje podniku jsou souhrnem prostředků, které podnik používá ke své činnosti a k dosažení svých cílů. Ty se dají dělit dle několika kritérií a z několika úhlů pohledů. V dnešní době nemusí organizace vždy využívat všechny zdroje najednou, ale může velice efektivně fungovat bez materiálových zdrojů. Správné řízení všech využívaných zdrojů podniku vede k optimálnímu dosažení stanovených cílů. Nejzákladnější dělení zdrojů podniku je následující:

- lidské zdroje,
- informační zdroje,
- materiálové zdroje,
- finanční zdroje.²

¹ VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 15-16. ISBN 978-80-247-3651-8.

² KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky*. 4.vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 17. ISBN 978-80-7261-168-3.



Obrázek 1.1: Zdroje podniku

Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z knihy: KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky.

1.1 Informace jako hlavní zdroj podnikání

Vzhledem k současné stavbě společnosti je informace považovaná za jeden z hlavních zdrojů podnikání, stejně jako půda, kapitál nebo práce. Pokud se podíváme do historie, tak už v 40. letech minulého století Norbert Wiener definoval informaci jako nehmotnou. Informace je obsah toho, co si vyměňujeme s vnějším světem, jak se přizpůsobujeme a jak poté působíme svým přizpůsobováním. Další množství definic můžeme najít v literatuře nebo na internetu, protože se jedná o velmi široký pojem a záleží, jaký vědní obor máme na mysli.³

Základním odlišením všech formulací definic je úroveň pohledu. Pragmatický pohled se na rozdíl od syntaktického či sémantického pohledu zaměřuje na význam informace pro příjemce, což je rovněž nejvýznamnější pro management a podniky, kdy je právě

³ VYMĚTAL, D. Informační systémy v podnicích: teorie a praxe projektování. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 14. ISBN 978-80-247-3046.

informace chápána jako nezbytná součást rozhodovacího procesu. Nikoliv pouze v podnikání, ale i v běžném životě.

Informace je rovněž základním kamenem pro systém řízení znalostí v jakémkoliv podniku, který může být charakterizován třemi faktory - efektivní řízení informačních toků, řízení inovací a tvorby intelektuálního vlastnictví a řízení kontinuálního procesu učení. V dnešní době je trend neustále intenzivnější zapojování informačních a komunikačních systémů a technologií do každodenního života, což vede mnohokrát ke změnám značné části struktury podniků.⁴

Právě současný vývoj vede k závěru, že informace se stala druhým hlavním zdrojem podnikání. Je nezbytnou součástí pro podporu rozhodovacích a řídicích procesů na všech úrovních řízení podniku. Dále je třeba konstatovat, že bez informačních zdrojů není možné fungování žádného podnikání. Například informace o výrobě, zásobování, zákazníkovi či zaměstnancích patří k těm nejzákladnějším v každé organizaci.

1.2 Lidské zdroje

Celková hodnota podniku je tvořena dvěma složkami - finančním a intelektuálním kapitálem. Obě se navzájem doplňují a jsou stejně významné pro správné fungování podniku. V případě finančního kapitálu se jedná o hotové peníze a cenné papíry. V druhém případě to jsou znalosti a dovednosti ztělesněné v lidských zdrojích využívané k tvorbě bohatství firmy. Tyto znalosti a dovednosti jsou výsledkem vzdělávání a praxe, také přispívají ke kvalitě interních procesů a vztahů uvnitř organizace i směrem k zákazníkovi a dodavatelům, přičemž je lze považovat za nehmotné zdroje, avšak spolu s materiálovými a finančními zdroji tvoří tržní hodnotu podniku.

Lidský kapitál je tvořen zaměstnanci podniku, je to kombinace jejich inteligence, dovedností a zkušeností, postojů a kompetencí. Tento soubor intelektuálního kapitálu je

⁴ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 13-14. ISBN 80-251-1200-4.

organizace prostřednictvím svých zaměstnanců schopna přeměnit v konkrétní hodnoty. Z pohledu úspěšnosti se stává velmi důležitá kvalita a rozvoj těchto aspektů lidského kapitálu, které pomáhají podniku jít dopředu za svými cíli.⁵

Na druhé straně lidské zdroje představují lidé v pracovním procesu, kdy nezáleží na vztahu k nějaké organizaci. Tito lidé jsou schopni seberealizace v činnosti, kterou vykonávají na základě vlastního rozhodnutí. Vodák a Kucharčíková tento rozdíl přesně definují: „*Rozdíl mezi lidskými zdroji a lidským kapitálem je v tom, že lidský kapitál vlastní i ti jedinci, kteří nejsou zařazeni do pracovního procesu a nejsou v pracovněprávním vztahu se žádnou organizací*“ (2011, s. 34). Mnozí odborníci se shodují, že lidské zdroje jsou nejvýznamnějšími zdroji vedoucími k dobře fungující organizaci.⁶

Přestože lidské zdroje jsou nákladné – vysoké jsou náklady na mzdy, pojištění, vzdělávání a sociální zabezpečení – jedná se o investice, které se podniku vracejí. Stejně jako náklady spojené s využíváním moderních informačních systémů a technologií. Nabídce personálních informačních systémů a jejich využití v některých podnicích se práce věnuje v posledních dvou kapitolách.

⁵ VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 21. ISBN 978-80-247-3651-8.

⁶ Tamtéž, s. 21 a 34.

2 Řízení lidských zdrojů

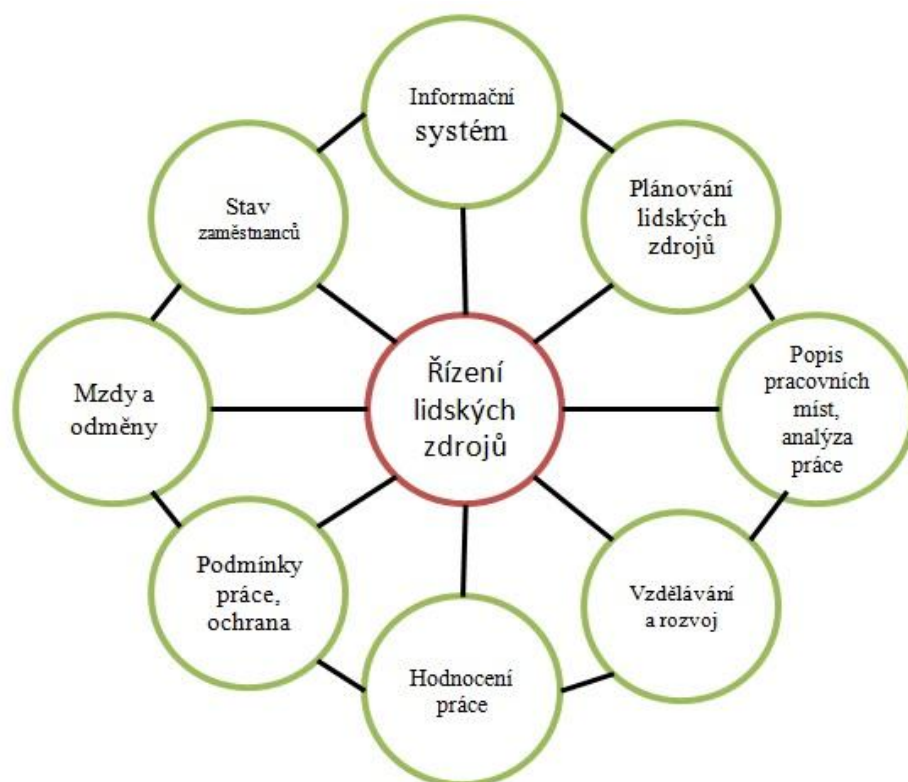
V posledních 30 letech dochází k značnému růstu zájmu v oblasti lidských zdrojů, přesto až do nedávné doby nebyl brán zřetel na potřebu odlišit jednotlivé organizační prostředí a zapojit širší problémy obchodování, aby docházelo k jejich správnému alokování a řízení. Každá organizace se vyznačuje odlišnými charakteristikami, které je nezbytné zapojit i do řízení lidských zdrojů. Značná většina z dosavadních znalostí byla založena na studiích různých teorií, kterých se za tu dobu objevilo mnoho. V současnosti je potřeba zaměřit se, jak řízení lidských zdrojů ovlivňuje celkový výkon organizace a jak ji ovlivňují jednotlivé změny, protože se stává stále jasnější, že účinná strategie v personální oblasti je velmi podstatná pro každý podnik. Přesně definované rozdíly v kvalitě řízení lidských zdrojů určují klíčové rozdíly v životaschopnosti a relativní výkonnosti organizace. Zkušenosti z oblasti řízení lidských zdrojů totiž přináší důkazy o tom, že základem vysoce úspěšné organizace je především způsob, jakým dokáží utvářet svůj lidský potenciál a maximálně jej motivovat k vysoké výkonnosti a k pozitivnímu vztahu k organizaci.⁷

Řízení lidských zdrojů (HRM - z anglického Human Resource Management) odkazuje na všechny aktivity spojené s řízením práce a lidí v organizaci a vzniká v okamžiku zaměstnání prvního podřízeného. HRM můžeme také chápat jako strategický a promyšlený přístup k řízení lidí, kteří v podniku pracují a kolektivně či individuálně přispívají k dosažení jeho cílů. To také zahrnuje všechny příležitosti k rozhodování a změny v řízení procesů, například informování, konzultování a vyjednávání. Cílem je co nejlepší řízení lidí ve prospěch podniku. Pozornost se soustředí na individuální osobnost, která je produktivním činitelem všestranně využívaným, do níž se vyplatí investovat a pečovat o ni. Důraz se také klade na týmovou práci.

Každé rozhodnutí managementu má dopad na zaměstnance. Přestože se nejedná o čistě personální rozhodnutí, mnohdy přináší významné dopady právě na oblast personalistiky a lidský kapitál. V dnešní době je tedy nutné rozšířit úhel pohledu podnikům a přimět je si uvědomit, že řízení je záležitostí celé organizace. Mezi úkoly řízení lidských zdrojů

⁷ BRAUCHLI, G. *Řízení lidských zdrojů*. Podklady k přednášce, International School of Prague

můžeme zařadit např. zlepšování kvality pracovního života, zvyšování spokojenosti zaměstnanců, zlepšování podmínek komunikace, zlepšování rozvoje pracovníků a také zvyšování produktivity.



Obrázek 2.1: Zjednodušené schéma řízení lidských zdrojů

Zdroj: Vlastní zpracování na základě všeobecných informací.

Klíčové charakteristiky řízení lidských zdrojů pomáhají přesně pochopit, co vše spadá pod tuto oblast a co obnáší proces rozšiřování organizace. Stanovení hlavních činností oblasti řízení lidských zdrojů může být následující:

- vytváření a analýza pracovních míst,
- popis pracovní pozice,
- personální plánování,
- získávání pracovníků a začátek pracovního poměru,
- výběr pracovníků,
- přijímání pracovníků,
- hodnocení pracovníků,

- rozmísťovanie pracovníkov a ukončení pracovného pomeru,
- vzdelávanie a rozvoj pracovníkov,
- odmeňovanie,
- pracovné vzťahy,
- péče o pracovníkov,
- správa personálneho informačného systému.

Lidské zdroje pohání ostatní zdroje v podniku a určují jejich efektivní využití. Řízení lidských zdrojů by mělo být bráno jako centrum organizace, kde je kladen důraz na zacházení s lidmi. Konkurenční výhody lze dosáhnout v mnoha případech zaměstnanci a jejich znalostmi, které jsou dohromady jedny z nejcennějších zdrojů. Dnešním standardem je vysoká kvalita ve všech aspektech, která se týká i řízení a investování do lidského kapitálu, protože v závěru to má vliv přímo na výstupy každé organizace – tedy na kvalitu zboží a poskytovaných služeb.

2.1 Faktory ovlivňující řízení lidských zdrojů

Vedení podniků velmi často používá rozdílné přístupy v jednání se zaměstnanci. Ve větších společnostech je zcela běžné, že se jinak jedná mezi manažery, s jinými než manažerskými zaměstnanci nebo s lidmi na částečný úvazek a externisty. Můžeme tedy říci, že každá firma si vytváří svou vlastní architekturu lidských zdrojů, kde management vybírá odlišné strategie pro rozdílné skupiny zaměstnanců dělené dle strategických hodnot a výjimečnosti znalostí. Nejenže jsou rozdíly v jednání se zaměstnanci uvnitř firem, existují také rozdíly mezi jednotlivými podniky. Tyto rozdíly ovlivňující HRM jsou především způsobeny průmyslovým odvětvím a sociálními faktory.

Není tomu náhodou, že důležitou metrikou k určování velikosti podniků se používá počet zaměstnaných lidí. V České republice se podniky dělí do tří skupin. Malé podniky mají do 100 zaměstnanců a roční obrát nesmí přesáhnout 30 milionů korun. Střední podniky se vyznačují počtem zaměstnanců do 500 a ročním obrátem do 100 milionů korun. Poslední jsou velké podniky s více než 500 zaměstnanci a s více než 100 milionovým ročním

obratem. V Evropské unii se navíc ještě vymezují tzv. mikropodniky s méně než 10 zaměstnanci. Na našem území převládají střední podniky, kterých je téměř polovina.⁸

Avšak počet zaměstnanců není zaručenou cestou k největším příjmům, mnohem významnějším je průmyslové odvětví, což dokazují následující čísla (Tabulka 2.1). Jednoznačně nejčastější odvětví mezi 10 největšími společnostmi podle příjmů je těžba ropy a zemního plynu. Mezi prvními třemi firmami se každý rok objevuje americká značka prodejen obchodních domů. Další nejvýdělečnější odvětví je komoditní trh a užitková elektřina, ale už pouze s jedním zástupcem v nejlepší desítce. Pořadí těchto společností dle příjmů neodpovídá pořadí dle počtu zaměstnanců, kteří jsou k takovému výdělku potřeba. Zdaleka nejvíce pracovníků potřebuje síť obchodních domů Wal-Mart Stores, následovaná China National Petroleum Corporation a State Grid Corporation of China. Konečné číslo počtu zaměstnanců je v dvou posledních případech do značné míry ovlivněno místem, kde tyto firmy působí, a to je Čína - nejlidnatější země světa. Na opačné straně stojí švýcarská firma Vitol zabývající se obchodem s komoditami a energiemi, která potřebuje ke svému extrémnímu zisku pouze 5 500 zaměstnanců. Jednoduše lze dojít k závěru, že velikost příjmů a zároveň úspěšnost dané firmy velmi závisí na odvětví, ve kterém daná firma působí a počet zaměstnanců, jakkoliv se může zdát významným faktorem k dosažení vysokých příjmů, je druhořadý. Přesto lidská pracovní síla je takový zdroj v organizacích, který hraje významnou roli v jejich ziscích a obratu.⁹

⁸ VOCHOZKA, M. *Metody komplexního hodnocení podniku*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 144. ISBN 978-80-247-3647-1.

⁹ KARIMIDIZBONI, R. *Human Resources Information System*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, 2013, č. 2, s. 1. *Elektronická databáze článků ProQuest* [online].

Tabulka 2.1: Největší světové společnosti dle příjmů

Pořadí	Společnost	Odvětví	Příjmy (miliardy dolarů)	Počet zaměstnanců
1	Sinopec Group	Ropa a plyn	\$ 486	401 000
2	Wal-Mart Stores, Inc.	Maloobchod	\$ 476	2 200 000
3	China National Petroleum Corporation	Ropa a plyn	\$ 455	1 668 072
4	Royal Dutch Shell	Ropa a plyn	\$ 451	90 000
5	ExxonMobil	Ropa a plyn	\$ 438	76 900
6	BP	Ropa a plyn	\$ 379	83 900
7	Saudi Aramco	Ropa a plyn	\$ 365	54 041
8	State Grid Corporation of China	Elektřina	\$ 338	1 564 000
9	Vitol	Komodity	\$ 307	5 441
10	Volkswagen Group	Automobily	\$ 263	572 800

Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z Wikipedia. Dostupné z:

http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_largest_companies_by_revenue

V neposlední řadě řízení lidských zdrojů také závisí na kultuře a společnosti jednotlivých národů. Přestože dochází k celosvětové globalizaci, existují rozdílné charakteristiky jednotlivých národů, které mají značný vliv na HRM strategie firem. Vlády jednotlivých států stanovují nejrozličnější zákony a opatření, jež ovlivňují pracující a pracoviště, například fyzickou infrastrukturu, politický a právní systém, úroveň všeobecného vzdělání a nějaký společenský řád. Tyto možnosti vlivu se liší napříč všemi národy, nicméně jsou vždy významné pro podniky a jejich výsledky. Méně viditelná, ale hluboce zakořeněná, součást každé společnosti působící na lidské zdroje jsou kulturní rozdíly - víra, hodnoty, uvažování, jednání a vzájemná komunikace.

2.2 Strategie řízení lidských zdrojů

Pro získání potřebných informací při volbě programového vybavení je důležité určit koncepci v oblasti intelektuálního kapitálu, kterou se chce daný podnik vydat a tu poté správně aplikovat a následovat. Existuje stále zřetelná snaha podniků nakládat s různými postupy a praktikami jednotlivě, čímž dochází k nejasné vizi a neefektivnímu vedení. Proto by každý podnik měl definovat vlastní strategii řízení lidských zdrojů, což je dlouhodobý plán, jak docílit záměrů v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů a lidského kapitálu.

Strategie řízení lidských zdrojů by měla být v souladu s podnikovou strategií, aby vzájemně přinášely konkurenční výhodu. Strategie určuje, co je cílem firmy a jak se k němu hodlá dopracovat. Zároveň sjednocuje a reguluje chování všech lidí v organizaci. V případě HRM se jedná nejen o zaměstnávání lidí (nábor, výběr, péče, vzdělávání a rozvoj, odměňování a hodnocení), ale i o přístup k rozhodování, motivaci všech zaměstnanců a podnikové plány. Podnik si nemůže dovolit podcenit či přecenit své zaměstnance, chce-li dosáhnout stanoveného cíle. To je velmi důležité především ve výrobě a službách, například není možné vyrobit určitý počet výrobků bez dostatečných finančních a hlavně lidských zdrojů.

Pro snadné určení koncepce je proto zapotřebí zmapovat vzájemné vztahy, jiné vedlejší procesy ve vedení, důležité výkonnostní proměnné a následně data zpracovat. Prvním krokem by mělo být určení silných a slabých stránek současné strategie řízení lidských zdrojů, následované analýzou konkurenčního risku společně s potenciálem nového řízení a hodnocením strategie procesů. Z vyvozených závěrů by měla vzniknout cesta k efektivnější strategii řízení lidských zdrojů.¹⁰

¹⁰ BOXALL, P. a J. PURCELL. *Strategy and Human Resource Management*. 3.vyd. New York: Palgrave Macmillan, 2011, s. 66-71. ISBN 978-0-230-57935-4.

2.3 Systémy řízení lidských zdrojů

Systémy či modely řízení lidských zdrojů se liší od malých rodinných a neformálních, které se vyskytují v menších podnicích, až po složité kombinace odlišných systémů běžných pro velké, nadnárodní firmy. Je pravidlem, čím větší a složitější je organizační struktura, tím důležitější je popsat všechny personální procesy. Výčet procesů bývá z hlediska jejich významu, dopadu vazeb, kompetencí, odpovědností a výdajů spojených s jejich uplatněním.

Systémy lidských zdrojů jsou shlukem práce a zaměstnaneckých praktik, jež se vyvíjely z řízení hlavních hierarchických a pracovních skupin ve firmě. Dokonce se může stát, že v jedné pracovní skupině se používá několik takových systémů, což nevede k optimálnímu dosažení všeobecných cílů HRM a hlavně celého podniku. Charakteristiky jednotlivých systémů řízení lidských zdrojů se liší, vycházejí z rozdílných typů organizací a odvětví podniků, ale všechny vedou ke stejnému cíli, k dosažení pozitivních výsledků a efektivnější organizaci. Hlavní druhy jsou:

- rodinný model,
- neformální model,
- průmyslový model,
- platový model,
- zapojující model,
- řemeslně-odborný model,
- model outsourcingu.

Rodinný model je obecně velmi častý, samozřejmě jen zřídka se objevuje u průmyslových firem, které vyžadují velké množství pracovní síly nebo mnoho materiálových zdrojů. Členové rodiny, mezi kterými panuje životně důležitá vysoká úroveň důvěry, zajišťují hlavní lidský kapitál a mají v rukou veškeré rozhodování. Hlava rodiny v čele firmy si snaží zachovat maximální kontrolu. Majetek, pracovní příležitosti a úspěch podniku může být důležitější než velký obrat. Takové firmy mohou snadno přežít na okraji trhu, kdy je pro větší firmy neekonomické snažit se je vytlačit.

Další druh systémů řízení lidských zdrojů je neformální model, kdy je každý zaměstnanec řízen osobně a povětšinou neformálně vlastníkem podniku nebo svým nadřízeným. Tento způsob byl jediným možným na začátku industrializace, když pracovní dohled (např. mistr) najmul a dohlížel na své pracovníky. Přestože tato doba je nenávratně pryč, neformální model se zachoval v malých podnicích, které však nejsou rodinného charakteru a kde panuje nižší úroveň formálnosti a standardizace.

Třetí typ je průmyslový model, který také souvisí s historickým rozvojem průmyslu. Model vznikl, aby podporoval vysoce specializované pracovníky ve velkovýrobě a zaručil jejich platební a pracovní podmínky. Tak i dodnes působí odborové organizace a svazy, které chrání jednotlivá průmyslová odvětví.

Následující platový model byl vyvinut, aby řídil manažery a úřednické specialisty, kteří jsou základem firem a organizací. S postupným vývojem vznikla v podnicích vrstva zaměstnanců, kteří jsou díky dlouholetým zkušenostem napřiměrně hodnoceni a ceněni. Jediní je vyplácena roční, měsíční, týdenní mzda na základě odpracovaných hodin raději než paušální plat. Tento model vyjadřuje důvěru a flexibilitu kancelářských pracovníků způsobem, jakým uskutečňují svoji práci. Manažeri mají větší svobodu, zároveň i zodpovědnost, plat a jistotu práce než ostatní pracující. Mezi nejvyššími stupni managementu s odměnami je tento model velice uplatňován a kariérní postup je tzv. pěstounský. To znamená, že klíčem k úspěchu na pracovišti je uznání za celoživotní vzdělávání, rozvoj zkušeností a osobní růst.

Díky změnám za posledních 40 let mnoho firem přešlo z průmyslového systému řízení lidských zdrojů na tzv. zapojující model. Speciální postupy se liší dle povolání, odvětví a společnosti, ale základní východiska jsou zvýšit svobodu zaměstnanců, jejich motivaci a rozšířit znalosti útvaru. Aby model dobře fungoval, je vyžadována vyšší účast zaměstnanců, odtud tedy jeho název. Po zaměstnancích je mnohdy vyžadována nějaká akce či reakce, které jsou klíčové pro rozhodovací proces nebo zpětné vyhodnocení.

V oborech jako je například právo, medicína, účetnictví nebo profesionální inženýrství se vytvořily speciální pracovní postupy přes dlouhotrvající odborné vzdělání a socializaci. Tito odborníci mohou pracovat společně v týmech, ale nemohou rotovat napříč

specializacemi bez požadované kvalifikace a naopak musí neustále doplňovat či aktualizovat své znalosti. Ve většině případů pracují v jedné firmě nebo organizaci až do svého důchodového věku. S větší odborností roste i platové ohodnocení, které jsou sami zákazníci ochotni akceptovat za nadstandardní služby. Řemeslně-odborný model je přirozeným vývojem v soukromém sektoru specializovaných služeb, kde jsou organizace postaveny na elitní výkonnosti svých zaměstnanců.

Poslední druh HR systému je model outsourcingu (překlad z anglického jazyka: využívání externích služeb). Globalizace, deregulace, nové technologie a veřejný sektor přispívají ke vzniku nízkonákladovým konkurentům mnohým podnikům, jak v domácím prostředí, tak na mezinárodní úrovni. Procento firem využívající outsourcing v posledních letech roste, především díky možnosti dosáhnout nižších nákladů při stejné, ne-li vyšší kvalitě.¹¹

¹¹ BOXALL, P. a J. PURCELL. *Strategy and Human Resource Management*. 3.vyd. New York: Palgrave Macmillan, 2011, s. 232-243. ISBN 978-0-230-57935-4.

3 Komunikace jako spojení podnikových zdrojů

Další důležitou složkou každé organizace, která souvisí s programovým vybavením, je komunikace. Východiskem pro efektivní a úspěšné řízení organizace jsou správné informace, které jsou ve správný čas k dispozici správným lidem. Základní atributy komunikace jsou nezbytné součástí každodenního života nejen soukromého, ale také profesního. V tom profesním se mnohdy nejedná jen o sdělování a přijímání informací, ale o mnohem komplexnější záležitost.¹²

Komunikace představuje sociální interakci, která působí mezi lidmi jeden na druhého a je potřeba kontaktu, aby mohlo dojít k dvousměrnému procesu. Prostřednictvím této výměny dochází k výměně dat, informací a znalostí. Samozřejmě musí zde být porozumění, které zahrnuje nejen společný jazyk či programové vybavení na obou stranách.

Řízení lidských zdrojů je rovněž spojeno s komunikací a způsob, jakým se v podniku komunikuje, je důležitým prvkem firemní kultury. Komunikace propojuje jednotlivé podnikové činnosti, přičemž správná a nepřetržitá informovanost pracovníků vede k větší motivovanosti, ochotě zapojovat se do všech procesů a lepším vztahům mezi jednotlivými zaměstnanci.

3.1 Komunikace nejen mezi stroji

Aby bylo možné vybrat vhodný software pro danou organizaci, pověřená osoba či pověřené osoby musí být seznámeni s vnitřní komunikací v podniku. Základem komunikace je přenášení dat a informací (sdělování a přijímání), může probíhat mezi lidmi, mezi stroji či kombinovaně.¹³

¹² ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 11. ISBN 978-80-7357-955-5.

¹³ BÉBR, R. a P. DOUCEK. *Informační systémy pro podporu manažerské práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2005, s. 36. ISBN 80-86419-79-7.

Informace mají svojí hodnotu, která se promítá buď nepřímo, v ceně produktu nebo služeb, nebo přímo v ceně informace, jenž je poskytnutá jinému subjektu. Dostatek informací je základem pro správné rozhodování na všech stupních řízení, přičemž běžné informace mají dvojí původ:

- vnitřní - vznikají při činnosti organizace, většinou ve formě zpětné vazby nebo jako vedlejší produkt,
- vnější - získává organizace v důsledku přímých interakcí s okolním prostředím v rámci svojí činnosti a také cíleným vyhledáváním.¹⁴

Rychle se vyvíjející komunikační technologie přinášejí neustále se zlepšující kvalitu spojení a zvyšující se objemy přenášených informací. Dnes existuje globální celosvětová komunikační síť umožňující přenos signálů prakticky odkudkoliv kamkoliv.

Definovat se dají různé druhy komunikace, kromě mezilidské, ústní komunikace, je v dnešní době v podnicích velmi důležitá elektronická komunikace. Naprostá většina dokumentů a záznamů je vytvářena elektronickou cestou a pouze v některých případech následně vytištěna a předána. Elektronická komunikace a dokumentace není jen otázkou techniky, ale rovněž organizace. Jedná se tedy o systém, ve kterém jsou stanovena pravidla a organizační normy pro propojení programových nástrojů s prostředky pro komunikaci nejen ve vnitřním prostředí organizace (tzv. Intranet), ale i pro vnější komunikaci (Internet) a dále prostředky pro ukládání dokumentů do složek. Vytváří se jednotné prostředí pro práci uživatelů a jejich komunikaci. Elektronická komunikace je běžně používána pro drátová i bezdrátová spojení. Vzájemné propojení se realizuje pomocí různých komunikačních prostředků, velice časté jsou lokální nebo rozlehlé sítě.

¹⁴ ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 16. ISBN 978-80-7357-955-5.

3.2 Komunikace v podniku

Velmi snadno je kontrolovatelná komunikace mezi stroji, tam nemůže docházet k chybnému či neefektivnímu přenosu informací. Na druhé straně komunikace mezi nejdůležitějším a zároveň nejhůře kontrolovatelným zdrojem, tj. mezi lidmi, je velmi často chybová. Zaměstnanci jsou nejméně ovlivnitelní a předvídatelní. Veškerá komunikace obvykle prochází přes vedení podniku, což přiřazuje správnou komunikaci k základním dovednostem každého vedoucího či vysoce postaveného manažera.

Dle samotných kritérií řízení lidských zdrojů lze dosahovat nejlepší možné komunikace mezi lidmi i mezi stroji a lidmi. Samozřejmě jsou zde další faktory, které pomáhají stimulovat lidský kapitál, například zpětná vazba nebo jistota efektivní komunikace. Především na komunikaci je postavena úspěšná tvorba a dosažení strategických cílů podniku. Lepšího výkonu a efektivity organizace lze dosáhnout skrz rozvíjející se komunikaci.

Mezi nejčastější elektronické prostředky výměny informací ve firmě zařazujeme: e-mail, chat, videokonferenci nebo online rozhovor. Již méně časté může být instruktážní video vytvořené pro specifický úkol, které může být přehráno kdykoliv a kýmkoliv, kdo má přístup k videu (využíváno např. v e-learningových kurzech). Toto je jeden z mnoha moderních prvků, jakým může komunikace v podniku probíhat. V posledních 20 letech se velmi populární stalo online a offline učení na všech možných úrovních a ve všech možných oblastech.

Nejčastějším prostředkem komunikace v podniku je mluvené slovo, tzn. ústní komunikace. Tou se vytváří vztahy mezi zaměstnanci, dochází k předání informací, úkolů, zodpovědností a využívá se k řešení problémů. Porada, rozhovor, pohovor, setkání, školení jsou činnosti a místa, kde dochází velmi frekventovaně k využívání dalších součástí ústní komunikace, jako jsou například odmlky, výrazy obličeje, zabarvení hlasu, gesta apod. Mnohdy je lépe srozumitelná a jasná elektronická komunikace, jelikož při ní nedochází k používání výše zmíněných doplňků ústní komunikace, které mohou následně změnit celý význam řečené informace.

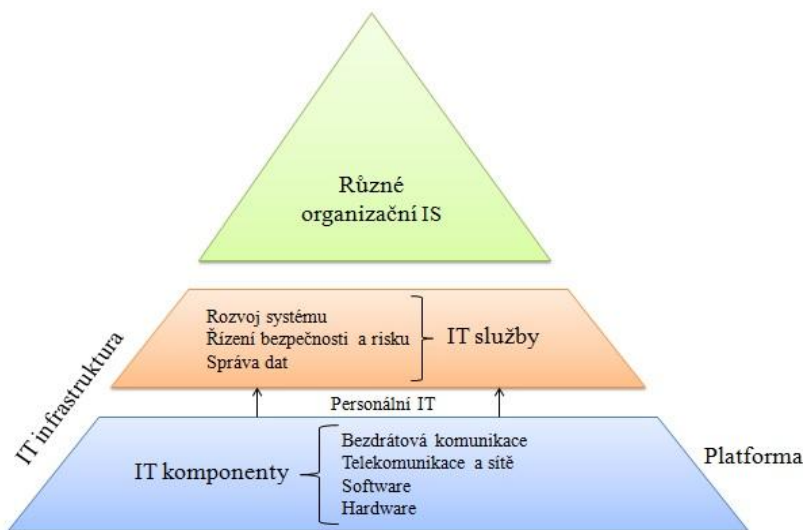
Komunikace má nespočet funkcí, které se častěji překrývají, než doplňují. Jsou to především funkce informativní, poznávací, přesvědčovací, instruktivní, vzdělávací a výchovná, společensky integrující a další. Velmi důležité je správné využívání těchto funkcí ve správný čas. A pokud se jedná o multikulturní komunikaci, všechny strany by měli být seznámeny se zvyky a pravidly komunikace v daných zemích, aby nedocházelo ke špatné interpretaci zprávy.

Dále je nutné zmínit, že vnitrofiremní komunikace je závislá na firemní kultuře lišící se podnik od podniku. Souvisí nejen s kulturou země, ve které se podnik nachází a odkud je většina zaměstnanců, ale také na jakém principu jsou nastaveny procesy a vnitřní politika celé firmy, neboli v poslední době stále více zmiňovaná společenská odpovědnost firem.

4 Podnikové informační systémy

Informační systémy jsou dnes nezbytnou součástí většiny organizací. Velmi obecná definice uvádí, že informační systém je takový systém, jehož vazby s okolím se realizují informacemi. Přesto se velmi často zapomíná, kde se tyto informace berou. Tedy z jakých dat se informace vytvářejí a odkud pochází. Přestože počítače jsou matematické stroje, je to právě lidský svět, který informace dodává a určuje jejich platnost a pravdivost.¹⁵

Podnikový informační systém (IS – z anglického Information System) představuje efektivní zpracování podnikových informací společně s budováním informačních a znalostních bází sloužících k řízení podnikových procesů a manažerskému rozhodování. Samozřejmě k tomu je zapotřebí i správného hardwaru a uživatelé. Ačkoliv lidé bývají opomíjenou součástí informačního systému, jsou to právě oni, kdo prostřednictvím dostupných technologických prostředků a stanovené metodologie zpracovávají podniková data.



Obrázek 4.1: Moderní fungování organizace

Zdroj: RAINER, R. K. a C. G. CEGIELSKI. *Introduction to Information Systems. Enabling and Transforming Business*. Asia, s. 12. ISBN 978-0-470-55310-7.

¹⁵ BÉBR, R. a P. DOUCEK. *Informační systémy pro podporu manažerské práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2005, s. 44. ISBN 80-86419-79-7.

Další velmi důležitý krok pro dlouhodobé plánování cílů podniku zaměřující se na systémy je strategie jejich řízení. Strategické řízení informačního systému lze určit jako kontinuální proces, jehož cílem je efektivně využít informačních systémů a technologií k vytváření přidané hodnoty produktů a služeb, které organizace nabízí zákazníkům.¹⁶

Úspěšný informační systém závisí na několika faktorech, od spolehlivého a zároveň kvalitního technického a programového vybavení počítače po uživatele. Ať už se skládá z jakýchkoli komponent, měl by poskytnout celistvý pohled na fungování organizace a zabezpečit zpracování potřebných informací. V neposlední řadě záleží i na samotném vyvoji systému a do jakých rukou je svěřen.

4.1 Klasifikace IS

Informační systém slouží k shromažďování, třídění a zpřístupňování informací. Je třeba si pod tímto pojmem také představit soubor všech metod a prostředků (a také lidí) potřebných ke zpracování takových informací, které jsou zaznamenány na jakémkoliv médiu. Základní rozdělení informačních systémů z pohledu podniku je na interní a externí systémy. Přesto hlavním cílem této kapitoly je definování rozdílných interních informačních systémů se zaměřením na podnikové procesy v oblasti lidských zdrojů. Samozřejmě vnitřní informační systémy jsou ovlivněny těmi vnějšími, stejně jako dalšími vnitřními systémy a jinými systémy či prvky.¹⁷

Typické znaky interních informačních systémů:

- Prvkem systému je uživatel
- Architektura informačního systému je udávána na základě cílů subjektu
- Spravovaná data vypovídají o subjektu a jsou zcela nezbytná pro jeho činnost

¹⁶ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 44-47. ISBN 80-251-1200-4.

¹⁷ ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 11. ISBN 978-80-7357-955-5.

- Data vznikají následkem činností uživatele, ať se jedná o následek vlastní aktivity nebo o následek daný ze zákona
- Existence více úrovní uživatelských práv pro přístup k informacím
- Práva k užívání dat náleží subjektu, ve kterém je IS provozován a nikoliv firmě která ho vyvinula
- Rozhodování o způsobu zajišťování provozu či přístupu závisí na konkrétním subjektu provozující IS ¹⁸

Podnikové neboli interní informační systémy je vhodné klasifikovat podle jejich uplatnění či v závislosti na organizační úrovni, tedy jaké subjekty podporují v činnosti. Z praktického pohledu je velmi důležitý tzv. holisticko-procesní pohled, přestože se jedná o poněkud zjednodušený pohled na podnikové informační systémy, tak odráží situaci na trhu se standardními softwarovými aplikacemi. Ten klasifikuje podnikový informační systém následovně:

- ERP,
- CRM,
- SCM,
- MIS. ¹⁹

V závislosti na organizační úrovni se liší způsob zpracování informací. Každý podnik rozlišuje provozní, znalostní, řídicí a strategické úrovně. Programové vybavení pro podporu řízení lidských zdrojů je nejvíce spojované se znalostní úrovní, přestože alespoň částečně bychom jej mohli zařadit do všech úrovní. Znalostní úroveň zahrnuje nejen prostředky osobní informatiky, jako například kancelářské aplikace, ale také klientské aplikace podnikového informačního systému (ERP, CRM, aj.). Typicky je znalostní úroveň využívána vrcholovým a středním managementem a technicko-hospodářskými pracovníky.

¹⁸ KABÁTEK, A. *Personální informační systémy a návrhy na jejich zlepšení*. Diplomová práce, TUL, 2012, s.30.

¹⁹ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 77. ISBN 80-251-1200-4.

Provozní úroveň zpracovává informace týkající se běžné podnikové agendy. Dále řídicí úroveň požadující informace nutné k plnění administrativních úkolů a podpoře rozhodování. Poslední strategická úroveň pokrývá celou strategickou oblast pomáhající vrcholovému managementu k identifikaci dlouhodobých trendů, a to jak vnitřních, tak vnějších.²⁰

4.2 ERP

Systémy plánování podnikových zdrojů (ERP - z anglického Enterprise Resource Planning) jsou nástroji zaměřenými na plánování a řízení interních podnikových procesů na všech úrovních. Interní proces v tomto případě znamená takový proces, nad kterým má management podniku plnou kontrolu. Velmi často dochází k rozepřím, jaký produkt do kategorie ERP patří či nikoli, např. výroba, účetnictví, logistika, personalistika a controlling jsou klíčové interní procesy.

Původně se systémy plánování podnikových zdrojů zabývaly pouze výrobou, avšak zahrnutím dalších procesů a vazeb vznikla nová generace těchto produktů, kde k technicko-ekonomickému řešení byly přidány prvky podporující i vedlejší procesy. Základem integrovaných IS je společná databáze, což znamená, že v rámci organizace nedochází k předávání dat mimo systém. To usnadňuje práci uživatelům pracujících ve více oblastech, kdy nevzniká nutnost znalosti dvou a více systémů v odlišných uživatelských prostředích. ERP systémy jsou vyvinuty jako modulární tak, aby bylo možné zakoupit, spravovat a řídit kromě celkového řešení i jednotlivé části.²¹

Mezi vlastnosti ERP systému patří určitě automatizace a integrace hlavních podnikových procesů, dále sdílení dat přes celý podnik, vytváření a zpřístupňování informací v reálném čase a schopnost zpracovávat historická data. Podniky zavádějí ERP systémy především

²⁰ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 72-74. ISBN 80-251-1200-4.

²¹ ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 12 a 13. ISBN 978-80-7357-955-5.

díky měřitelným přínosům v oblasti snižování nákladů vznikající neefektivním řízením firmy společně s neměřitelnými přínosy v oblasti řízení podnikových procesů a dostupných informací v reálném čase. Dělení ERP systémů závisí na úrovni pokrytí a spojení zmíněných interních procesů. Dají se pořídit standardizovaná řešení či samostatně vyvinuté systémy.²²

All-in-One

Do této kategorie lze zařadit univerzální řešení, jež spojují podnikové procesy, přesto některá nepokrývají jeden z klíčových procesů – personalistiku, ale je možné poměrně jednoduše začlenit tuto oblast. Charakteristické pro All-in-One systémy je pokrytí všech klíčových interních podnikových procesů. Mezi výhody patří vysoká úroveň integrace dostačující pro většinu organizací. Na druhou stranu k nevýhodám spadá nižší detailní funkcionalita a nákladná uživatelská úprava.

Za poznámku stojí fakt, že lídři trhu radící se formálně mezi All-in-One systémy, mySAP Business Suite a Oracle E-business Suite, nabízí řešení s širokým a zároveň detailním pokrytím podnikových procesů a komplexní nabídku oborových řešení napříč všemi odvětvími. Tyto systémy jsou zpravidla velmi nákladné.

Best-of-Breed

Další kategorie systémů pro plánování podnikových zdrojů, které nemusí nutně pokrýt a integrovat všechny interní procesy. Přesto poskytují buď detailní špičkovou funkcionalitu, nebo jsou orientované především na určité obory podnikání. Tyto systémy mohou být použity samostatně nebo jsou součástí podnikové ERP koncepce společně s dalšími informačními systémy. Best-of-breed v překladu znamená nejlepší z chovu, jinými slovy elitu, a právě takové jsou. Přináší orientaci na specifické procesy a obory. Mezi nevýhody je možné zařadit obtížnější koordinaci procesů, nekonzistentnost v informacích a nutnost řešení více informačních projektů.

²² SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 85 a 86. ISBN 80-251-1200-4.

Lite ERP

Tuto skupinu zastupuje speciální nabídka určená pro trh malých a středních podniků, vyznačující se nižší cenou a nejrozumnějšími omezeními. Český překlad napoví, že se jedná o odlehčenou verzi systémů pro plánování podnikových zdrojů, která má jistá omezení ve funkčnosti, počtu uživatelů, možnostech rozšíření atd. Přesto se pro menší podniky jedná o významnou investici, která zefektivní jejich podnikání.²³

4.3 CRM

Systémy řízení vztahů se zákazníky (CRM – z anglického Customer Relationship Management) patří k nejpopulárnějším oblastem spadající do podnikové informatiky. Tyto podnikové systémy se orientují na uspokojení potřeb zákazníků a řízení ziskovosti. To je dáno především provázáním organizace, která vydělává peníze a dodavatele, jenž v této oblasti vidí velkou podnikatelskou příležitost. Díky novým digitálním technologiím se změnila tradiční marketingová koncepce a vznikly nové obchodní modely, nové trhy a nové příležitosti.

CRM je databázovou technologii podporující proces shromažďování, zpracování a využití informací o zákaznících firmy. Dále umožňuje poznat, pochopit a předvídat potřeby, přání a nákupní zvyklosti zákazníků, přičemž také podporuje komunikaci mezi firmou a jejími zákazníky. Řízení vztahů se zákazníky také označuje kromě programového vybavení, technologické a personální vybavení firmy a stává se klíčovou záležitostí pro organizace všech velikostí.²⁴

²³ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 87. ISBN 80-251-1200-4.

²⁴ ANTLOVÁ, K. *Marketingové koncepty e-commerce*. Podklady k předmětu Elektronická komerce, 2013/2014, s. 14.

Hlavní externí procesy systémů řízení vztahů se zákazníky jsou součástí obchodního cyklu, který zahrnuje:

- řízení kontaktů,
- řízení obchodu,
- řízení marketingu,
- servisní služby.²⁵

Jedná se o širší objednávkový cyklus, který probíhá mezi zákazníkem a prodejcem. Důležité je automatizovat tyto procesy, jelikož právě to vede k podpoření konkurenční strategie organizace. Samozřejmě musí být brány v úvahu měnící se podmínky trhu, ale i vnitřní podmínky firmy nebo dodavatelského řetězce. Informační systém musí pružně reagovat na změny v konkurenční strategii, které si vyžaduje dynamicky se vyvíjející podnikatelské prostředí. Systémy řízení vztahů se zákazníky, přestože se mohou zdát jako externí informační systémy, patří mezi interní informační systémy nejbližší zákazníkům.

Důležitým faktorem pro úspěšné řízení vztahů se zákazníky jsou správná a konzistentní data zákazníka přístupná v celé IT infrastruktuře podniku. CRM můžeme rozdělit na operativní, kde se především jedná o podporu business procesů zahrnující obchod, marketing a služby, analytickou, která analyzuje zákaznická data k dosažení rozdílných cílů, a kolaborativní, jenž umožňuje komunikaci společnosti a jejích zákazníků prostřednictvím různých kanálů.²⁶

CRM koncepce

Dle Sodomky je koncepce řízení vztahů se zákazníky procesně orientovaná strategie využívající možností CRM systémů a ovlivňující řízení externích podnikových procesů. Dále by její realizace měla vést ke sladění a efektivnímu využití obousměrného

²⁵ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 233 a 235. ISBN 80-251-1200-4

²⁶ ANTLOVÁ, K. *Marketingové koncepty e-commerce*. Podklady k předmětu Elektronická komerce, 2013/2014, s. 16-17.

informačního toku, efektivnímu řízení a optimalizaci externích podnikových procesů, které organizace sdílí se zákazníky, správnému porozumění požadavkům cílové skupiny zákazníků a předvídatelnosti poptávky, zlepšení toků informací směrem k jednotlivým řídicím úrovním podniku a zefektivnění řízení CRM systému po celou dobu jeho životního cyklu.

CRM koncepce je neoddelitelně spojená s technologickým řešením a lidmi prosazujícími danou strategii. Technologické řešení neboli CRM systém lze definovat jako nástroj pro řízení CRM procesů zabezpečující například online přístup k informacím umožňujícím pružnou reakci, interakci se zákazníkem, identifikaci ceny a predikci vývoje trhu a obchodní činnosti. Různé koncepce především podporují a automatizují celý proces řízení vztahů se zákazníky.

V praxi se uplatňují následující typy koncepce:

- globální CRM koncepce,
- globální, lokálně uzpůsobená CRM koncepce,
- lokální CRM koncepce.

Již dle názvu je možné odvodit sestupnou tendenci velikosti společnosti a rozsah její působnosti. V prvním případě se jedná o společnosti působící především na celosvětovém trhu, které jsou z pravidla nadnárodní. Jsou charakteristické jednotným typem všech procesů řízení vztahů se zákazníky a minimem požadavků na lokalizaci (pouze jazykové možnosti). Lokálně uzpůsobené CRM koncepce jsou uplatňovány velkými i středními společnostmi na trzích, kde existují specifické podmínky. To determinuje i technologické řešení vyžadující úpravy specifikací procesů a modifikací pracovní činnosti. Poslední typ je využíván všemi druhy organizací, ale vyžaduje CRM řešení pro každý lokální trh koordinované z centra strategií.²⁷

²⁷ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 240 a 241. ISBN 80-251-1200-4.

Vždy je určitá koncepce postavena na komunikaci, operativním řízení procesů a analýze zpracovaných dat. Především se jedná již o samotné zaměření na zákazníka, kdy se firma snaží maximálně uspokojovat jeho požadavky a poté i ohodnotit celý proces včetně přijetí určité zpětné vazby sloužící k dalšímu rozvoji.

Přínosy CRM

CRM umožňuje identifikovat, získat a udržet si zákazníka. V posledních letech musí společnosti řídit interakce se zákazníky napříč množstvím komunikačních kanálů a hlavní výzvou se stává zajistit snadné obchodování libovolným způsobem, v kterýkoli čas, jakýmkoli jazykem, v libovolné měně a prostřednictvím vybraného komunikačního kanálu. Přínos CRM je zefektivnění těchto procesů, snížení nákladů a zvýšení zisku.

4.4 SCM

Řízení zásobování nebo řízení dodavatelského řetězce (SCM – z anglického Supply Chain Management) Martin Christopher definuje: „*The management of upstream and downstream relationships with suppliers and customers in order to deliver superior customer value at less cost to the supply chain as a whole*“ (2011, s. 12). V překladu: Řízení dodavatelských a odběratelských vztahů s dodavateli a zákazníky za účelem poskytnutí lepší hodnoty pro zákazníky s nižšími náklady dodavatelského řetězce jako celku.²⁸

Oproti minulosti jsou na dodavatelský řetězec kladeny mnohem větší nároky na přesnost a efektivnost. Všechny činnosti odehrávající se od objednání až po dodání jsou klíčové a musí být v souladu s řízením celého podniku. Nejedná se jen o logistiku, která se nejčastěji vybavuje s tímto termínem, ale o celou řadu procesů. SCM propojuje články dodavatelského řetězce, což urychluje reakci na požadavky zákazníka. Jednotlivé články dodavatelského řetězce jsou dodavatel, výrobce, distributor, prodejce a zákazník. Dodavatelský řetězec může být rozdělen také podle činností souvisejících s procesy na

²⁸ CHRISTOPHER, M. *Logistics and Supply Chain Management*. 4.vyd. Financial Times, 2011, s. 12. ISBN 978-0273731122.

plánování, nákup, výrobu, dodávání, vrácení. Díky rozdělení dodavatelského řetězce můžeme lépe reagovat na dynamicky se měnící vývoj poptávky, což vede k větší úspěšnosti v podnikání.

Řízení zásobování se velmi často nachází v kombinaci s pokročilým plánováním a rozvrhováním. Tyto termíny zahrnují všechny činnosti související s tokem a přeměnou suroviny na výrobek, jenž se dále dostane k zákazníkovi. Ve většině případů doplňují systémy plánování podnikových zdrojů, které jsou zaměřeny na plánování a řízení výrobního procesu.

SCM systémy obsahují řadu simulačních a optimalizačních algoritmů umožňující lepší a efektivnější řešení problémů. Pokud podnik chce získat maximální konkurenční výhodu, nesmí opomenout komplexní evidenci zásob, přesnou organizaci výrobního procesu společně s ekonomickými aspekty výroby a její informatické zabezpečení.

4.5 MIS

Na rozdíl od předešlých informačních systémů podporujících operativní řízení podnikových procesů, manažerské informační systémy (MIS – z anglického Management Information System) tvoří podporu pro vrcholové a operativní rozhodování, které může mít podobu databází navržených za tímto účelem nebo zabezpečení jednoduchých analýz prováděných v databázích transakčních (provozních) systémů, tedy všech dříve zmíněných.²⁹

Manažerské informační systémy jsou součástí podnikové architektury. Buď představují samostatně funkční jednotku, která využívá data z jednotlivých transakčních systémů, což je běžněji se vyskytující situace, nebo MIS bývá nadstavba či dokonce součást transakčního systému (ERP).

²⁹ SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 292. ISBN 80-251-1200-4.

Moderní MIS se stávají nedílnou součástí podpory pro řízení podnikových procesů a neslouží pouze pro podporu strategického rozhodování. Proto nemůže docházet k záměně s pojmem datový sklad, který tvoří kolekci sjednocených, předmětově orientovaných databází navržených za účelem poskytování informací požadovaných pro rozhodování. Ten umožňuje zpracování dat prostřednictvím nástrojů OLAP sloužící k analýze historických dat. Datový sklad může být volitelnou součástí manažerského informačního systému, ale ve většině případů je jeho součástí. V mnoha případech se manažerské informační systémy spojují s pojmem Business Intelligence označující celý komplex činností, úloh a technologií, které dnes stále častěji tvoří obvyklou součást řízení podniků a jejich informačních systémů. Aplikace nebo BI řešení se v současnosti specializují na určitou oblast, ale často se překrývají.³⁰

Důležité je zmínit kvalitu zdrojových dat, která hraje zásadní roli při úspěšném budování manažerského informačního systému. Poté lze dosáhnout například časové úspory při zpracování zpráv a operativních analýz, zpřesnění dat či zlepšení procesu plánování.

³⁰ SLÁNSKÝ, D., et al. *Business Intelligence: Jak využít bohatství ve vašich datech*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2005, s. 13 a 195. ISBN 978-80-247-6685-0.

5 Nabídka personálních informačních systémů

Postupem času organizace dospěly k závěru, že býti úspěšný ve světě obchodu, je založeno na HR pracovnících a plánování lidských zdrojů. Blízký a vzájemný vztah mezi plánováním a informacemi vyústil v rozvoj a zavádění nezbytných informačních systémů v podnicích. Také oddělení lidských zdrojů se odklonilo od tradičních a konvenčních metod k pokrokovým nástrojům, např. personální informační systémy. Tyto systémy jsou zapotřebí k řízení lidí a dosažení cílů organizace.

V posledních 20 letech většina firem zavedla informační systém podporující rozhodování, koordinaci, kontrolu a analýzu aktivit řízení lidských zdrojů. Existuje mnoho důvodů, proč tak udělaly:

- konkurenceschopnost,
- efektivnější zpracování informací,
- zlepšení výstupních zpráv,
- neustálé zpracování dat.

Personální IS se staly běžným nástrojem pro podporu téměř všech personálních procesů. Převzaly velkou část práce personalistů (personální administrativa, statistika, atd.), v jiných případech jim významně ulehčují práci tím, že umožňují rychle a spolehlivě vyhledávat informace potřebné pro řízení a výkon personálních činností. Životní cyklus informačních systémů v organizaci se v poslední době zpomalil, tempo obměny či úplného nahrazení systému se pohybovalo mezi pěti až šesti lety, což dnes již neplatí. V podnikatelské sféře lze očekávat zásadní generační obměnu informačních systémů. A čím dál více se mluví o pronájmu služeb informačních systémů.³¹

Na trhu existuje velká škála firem nabízejících informační systémy pro podporu lidských zdrojů, ve většině případů se jedná o komplexní programové vybavení sestavené

³¹ ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 7 a 8. ISBN 978-80-7357-955-5.

z několika modulů či částí, které lze nakombinovat dle velikosti podniku a samotné poptávky. Tato kapitola se převážně věnuje analýze podnikových informačních systému nejprve od tří českých a poté dvou zahraničních společností. Ve všech případech je na úvod uvedeno několik faktů o samotné firmě, o jaké produkty se jedná a jejich specifikace.³²

5.1 HRIS

Personální informační systém (HRIS – z anglického Human Resources Information System) neřeší pouze otázky ohledně personální administrativy spojené s evidencí, docházkou, odměnami, ale slouží i k lepšímu personálnímu rozvoji nebo analýze pracovních míst.

Přesnou definici personálního informačního systému uvádějí Němec, Bucman a Šikýř ve své knize. HRIS je soubor lidí, technických a programových prostředků, zabezpečujících sběr, přenos, uchování, transformaci a prezentaci personálních údajů za účelem tvorby a poskytování informací pro potřeby personalistů a manažerů odpovědných za vykonávání personální práce.³³

Personální informační systém je rovněž organizovaná metoda sběru, ukládání a prezentování dat o lidských zdrojích za účelem pomoci zaměstnancům podniku na různých úrovních ke správnému rozhodování. Jinými slovy se jedná o velmi dobře fungující databázi shromažďující informace, které musí být správné, spolehlivé a v potřebném formátu, aby mohly být sbírány a zpracovány z různých zdrojů a poslány na příslušné cíle.

Tento systém je jedním z podsystémů podnikových informačních systémů shromažďující minulá, současná a budoucí data o lidských zdrojích. Implementace takového informačního systému by se měla odehrávat na 3 úrovních: publikování informací, automatické transakce

³² KARIMIDIZBONI, R. *Human Resources Information System*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, 2013/2, s. 1-5. *Elektronická databáze článků ProQuest* [online].

³³ NĚMEC, O. et al. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007, s. 316. ISBN 978-80-86730-27-1.

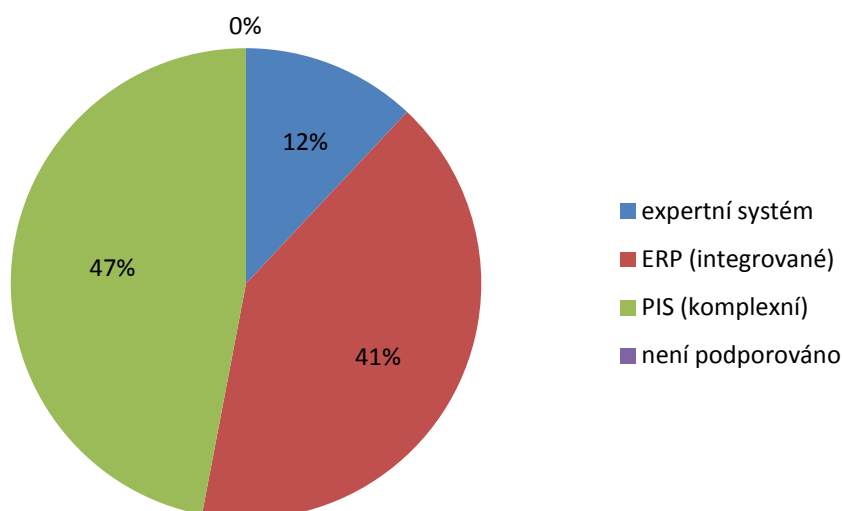
a změny řízení lidských zdrojů. Avšak splnění všech tří úrovní je zaznamenáváno pouze v pár případech. Většinou personální informační systém umožní efektivnější práci s daty, tím ušetří náklady, a oddělení lidských zdrojů zaměří pozornost na analyzování současných dat a jejich použití.

Výhody plynoucí z používání HRIS se dělí na administrativní a strategické. Administrativní prospěch je oceněn při každodenních operacích, kdy dochází k velkému usnadnění práce. Naopak strategické benefity se mnohem hůře vysvětlují a kvantifikují, protože je velmi těžko prokazatelné, že výhody jsou přímým důsledkem používání personálního informačního systému.³⁴

Personální informační systémy mohou být integrované do systému plánování podnikových zdrojů ERP nebo samostatné jako komplexní (procesní) systémy. Hlavním rozdílem je databáze, která je v prvním případě stejná pro všechny dílčí systémy a v druhém jedna pouze pro personalistiku. Základními softwarovými nástroji byly (a v malých či středních podnicích stále jsou) tzv. expertní nástroje, tj. jednoúčelový software pro vedení základních personálních operací. Tyto systémy se vyvinuly ze systémů řízení výroby, jedná se o soustavu aplikací, které jsou ve stejném vývojovém prostředí a pracují tedy nad jedinou databází. Komplexní informační systémy složené z několika modulů podporují jednotlivé procesy nebo jejich skupiny, jsou mnohouživatelské a také primárním zdrojem dat o zaměstnancích. Oba koncepty mají svoje silné i slabé stránky a svá pozitiva a negativa, přesto komplexní řešení jsou o něco málo častější než integrované systémy (viz obrázek 5.1).³⁵

³⁴ AL-TARAWNEH, M. a H. TARAWNEH. *The Effect of applying Human Resources Information System in Corporate Performance in the Banking Sector in Jordanian Firms*. Intelligent Information Management, 2012/4, s. 1-3. Elektronická databáze článků ProQuest [online].

³⁵ ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 25-31. ISBN 978-80-7357-955-5.



Obrázek 5.1: Druhy informační podpory

Zdroj: ŽUFAN, J. Informační systémy v moderním personálním řízení, s. 26.

Základní vlastnosti moderních systémů přinášející obrovský užitek pro uživatele reprezentují tyto vlastnosti:

- vícejazyčné prostředí a vícejazyčné výstupy,
- možnost zpracování více firem v jedné databázi,
- možnost nastavení přístupových práv,
- možnost parametrického nastavení chování aplikace a výpočtu mezd,
- možnost uživatelského nastavení aplikace pro snadnější práci,
- komunikace aplikace se všemi ostatními podnikovými systémy,
- standardy sestav a reportů + možnost tvorby vlastních výstupů,
- široké možnosti třídění, filtrace, kategorizace a parametrizace sestav a reportů,
- export dat do různých souborů formátů- např. xls, pdf, txt, xml.,
- automatické akce – hromadný tisk, hromadné plánování vzdělávání atd.,
- spolupráce s produkty Microsoft Office nebo Open Office,
- podpora certifikačních norem.³⁶

³⁶ ŘEZNIČEK, D. *Moderní řízení lidských zdrojů s podporou informačních technologií*. Prezentace společnosti KS Program.

Nepostradatelnými faktory moderních personálních systémů jsou rozšiřitelnost, škálovitost a také provázanost a podpora všech procesů podniku. Další požadavky bývají příjemné uživatelské prostředí, snadné ovládání a dostupnost, aktuálnost informací, zapojení manažerů a zaměstnanců, a to vše musí být podpořeno vysokou mírou zabezpečení dat.

5.2 Kompas2

Tento rozsáhlý informační systém poskytuje česká společnost PC HELP, která svým zákazníkům nenabízí jen ucelená řešení zjednodušující a zlepšující řízení i procesy lidských zdrojů. Firma se zaměřuje na vývoj a implementaci programového vybavení pro podnikovou sféru a veřejnou správu. Kromě informačního systému pro řízení lidských zdrojů dodává také ekonomické systémy, vzdělávací portály a e-learningové kurzy pro školy, firmy a veřejnou správu, dále nástroje pro internetové obchodování a produkty a služby pro administrativu. Společnost PC HELP působí od roku 1990 v České republice a od roku 2008 na Slovensku. Produkt Kompas2 je vytvořen pro podniky od cca 70 zaměstnanců až po několik tisíc. Mezi zákazníky společnosti se řadí například KPMG Česká republika, s.r.o., Sklárny Moravia, a.s., Vinné sklepy Valtice, a.s. a ČEZ Enegro, s.r.o.

Kompas2 je navržen pro správu a řízení lidských zdrojů v podniku na základě dlouhodobých zkušeností. Důležitým prvkem je kladený důraz na příjemné a srozumitelné uživatelské prostředí. Mimo typicky personální moduly je možné využít velké množství nadstavbových funkcí a řešení. Informační systém od společnosti PC HELP nabízí moduly:

- Personalistika
- Hodnocení zaměstnanců
- Evidence docházky
- Zaměstnanecké benefity
- Zpracování mezd
- Vyúčtování pracovní cest
- Vzdělávání

- Stravování
- Vyúčtování drobných výdajů
- Uchazeči o zaměstnání
- Pracovní pomůcky
- Šatny
- Personální controlling
- Organizační struktura
- Návštěvy.

Některé moduly tvoří základní řešení doporučené pro střední a velké podniky, zbylé nadstavbové funkce jsou plně v režii zákazníků. Společnost vytvořila orientační nabídku informačního systému Kompas2 speciálně pro účely této závěrečné práce. Pro neexistující společnost DIPRA o 207 zaměstnancích byly žádány moduly Personalistika, Zpracování mezd, Evidence docházky a Vzdělávání, které tvoří základ systému. Detaily nabídky je možné najít v příloze A (s. 91).



Obrázek 5.2: Logo produktu Kompas2

Zdroj: Oficiální stránky společnosti PC HELP. Dostupné z: <http://www.kompas2.cz/cs/>

5.2.1 Výhody systému Kompas2

Kompas2 je velice dynamický systém pro kreativní uživatele – není založen na nutnosti dodržovat dané postupy, ale naopak umožňuje operativně reagovat na různé situace. Po počátečním nastavení a zaškolení uživatelů systém pracuje adaptivně dle života personálního oddělení a mzdové účtárny v podniku.

Systém Kompas2 je schopen ze shromážděných dat poskytnout podklady pro efektivní rozhodnutí. Pro tento proces je vybaven výkonným analyzátozem dat, který je součástí

každého seznamu zobrazující data v uživatelském rozhraní. Díky analyzátoru je možné určovat požadavky na data z oblasti vybraného zájmu a k jejich prezentaci se využívají tabulky, grafy a další vhodné výstupy.

Výhodou oproti konkurenci je také široký a ve stejném okamžiku ucelený obsah produktu. Kompas2 nabízí funkce od základní evidence personalistiky, přes hodnocení, vzdělávání lidského kapitálu až po propracované zpracování docházky. Všechny moduly lze propojit v jednom prostředí. Nadstandardní propracovanost v oblasti personalistiky je dána především množstvím modulů, které klidně nahrazují jednu funkci nebo jednoduchou evidenci, a také provázaností, aby ovládání systému bylo co nejjednodušší. Pracovníci společnosti jsou vysoce kvalifikovaní odborníci, kteří jsou vždy příjemní, nápomocní a ochotni pomoci s jakýmkoli dotazem.

Kompas2 nabízí prvotřídní technologie v oblasti snímání docházky a bezkontaktního identifikačního systému pro docházku, které umožňují pohodlné a detailní sledování přítomnosti či pohybu jednotlivých zaměstnanců, včetně těch na vzdálených pracovištích. Prostřednictvím online nástrojů lze evidovat docházku bez elektronických snímačů. Tento personální informační systém společností přináší jednodušší a rychlejší práci s maximálním snížením „papírové“ administrativy.³⁷

5.3 KARAT

Společnost KARAT Software a.s. je výrobcem a dodavatelem komplexních informačních systémů a doprovodných služeb. Firma působí na českém trhu rovněž od roku 1990 a dnes je předním dodavatelem informačních technologií na českém a slovenském trhu. Firma pomáhá středním a velkým společnostem v byznysu a jejich růstu v oblastech výroby, obchodu, služeb a servisu. Řada špičkových organizací využívá tento systém, např. Beneš a Lát, Rodinný pivovar Bernard, Centrum Holdings.cz a Hortim-International.

³⁷ Oficiální informace o produktu Kompas2 a společnosti PC HELP. Dostupné z: <http://www.kompas2.cz/cs/>

ERP systém KARAT přináší řešení v oblastech účetnictví a ekonomiky, výroby, nákupu, CRM, prodeje, logistiky, mezd, skladů, personalistiky, manažerského řízení a business intelligence. Tento systém využívá technologii Client/Server, kdy je vnitřní třívrstvá architektura tvořena vývojovým jádrem a jádru aplikačními. Operační systémy společnosti Microsoft od verze Windows XP nebo operační systém Linux patří k obvykle používaným, ale byla vyzkoušena i řešení na bázi Unixu. Mezi přednosti informačního systému lze zařadit:

- vyspělé technologie, stabilita a bezpečnost,
- otevřenost, přizpůsobivost a škálovatelnost,
- celkové pokrytí firemních procesů,
- snadné ovládání, vysoká kvalita poskytovaných služeb,
- technická podpora a bezproblémový přechod na nové verze.

Nejen díky zmíněným přednostem a uplatnění, které je možné v mnoha různých odvětvích, z něj činí významného konkurenta pro všechna ERP řešení na českém a slovenském trhu. KARAT představuje All-in-One řešení pro střední a velké podniky pokrývající interní a externí procesy. Byl vyvinut v prostředí Sybase PowerBuilder, jenž poskytuje hlavně otevřenost, díky níž lze informační systém rychle a kvalitně implementovat, dotvářet zákaznické moduly a poskytovat individuální uživatelská nastavení. Základní vlastnosti a zároveň konkurenční výhody produktu jsou rozsah řešení, funkcionalita a provázanost jednotlivých částí, aplikační logika, reference a grafické uživatelské rozhraní. Cena produktu se určuje dle konfigurace a počtu uživatelů, zahrnuté služby v ceně produktu jsou aktualizace, hot-line a KARAT Assistance.

V oblasti řízení lidských zdrojů umožňuje Karat vedení veškerých běžných mzdových a personálních úkonů, také volitelná rozšíření jako napojení na elektronický docházkový systém nebo automatickou komunikaci s některými institucemi. To vše v modulu Personalistika a mzdy.³⁸

³⁸ Článek Informační systém Karat je přední český ERP produkt. ERP Forum, 2009. Dostupné z: <http://www.erpforum.cz/erp-systemy/informacni-system-karat-je-predni-cesky-erp-produkt.html>



Obrázek 5.3: Přihlášení do informačního systému KARAT

Zdroj: Oficiální stránky společnosti Karat Software. Dostupné z:

<http://www.karatsoftware.cz/erp-karat/>

5.3.1 Výhody systému KARAT

Personální informační systém KARAT pomáhá najít vhodné pracovníky, zaškolit je a efektivně řídit. Stává se pomocníkem pro každého personalistu a usnadňuje následující činnosti:

- hledat a přijímat nové pracovníky
- připravovat smlouvy a dokumenty týkající se pracovněprávních vztahů,
- vést personální evidenci zaměstnanců,
- vyřizovat požadavky z oblasti sociální politiky,
- vzdělávat zaměstnance, pořádat školení, kurzy,
- sledovat náklady na pracovníky a hodnotit jejich výkony,
- generovat sestavy pro výkazy čtvrtletní statistiky,
- tvořit podklady pro evidenční a zápočtové listy.

Tento systém podporuje vyřizování nejen běžné personální agendy, ale také maximalizovat potenciál zaměstnanců a firemní strategie. Zaměřuje se především na zaměstnance v rámci

podniku, od přijímacího procesu až po pracovní poměr a následný rozvoj. S evidencí zaměstnanců získáte kompletní přehled o posádce firmy. Vedení mezd zahrnuje plnou legislativní podporu, automaticky upozorňuje na důležité změny v zákonech a ulehčuje komunikaci s úřady. A dále nabízí:

- variabilní mzdové složky a srážky,
- více způsobů zadávání mezd,
- příkazy k úhradě,
- automatické zaúčtování mezd,
- roční zúčtování daní,
- evidenční listy důchodového pojištění,
- přihlášky a odhlášky k nemocenskému pojištění,
- mzdové listky, zápočtové listy, výplatní pásky,
- napojení na docházkové systémy.³⁹

Aktuální sta	Osobní čí	Rodné číslo	Datum narození	Osvobození	Titul před	Příjmení	Jméno	Titul za	Pohlaví	Středisko	Pracovní	Rodné příjmení	Dřívější příjmení
Nemá PP	015	725825/2451	25.08.1972			Bakalová	Eva		Žena				
Aktuální	012	815218/110	18.02.1981		JUDr.	Demo	Demo		Muž	S0	OBCH		
Aktuální	003	680514/2545	14.05.1968	Pan	Mgr.	Dočkal	Pavel		Muž	S0			
Aktuální	007	581205/254	05.12.1958	Pan		Dohnal	Antonín		Muž	SV			
Nemá PP	010	/				Dohnal	Antonín		Muž				
Nemá PP	013	810119/3401	19.01.1981			Fernet	Lojza		Muž	POKUS2			
Aktuální	014	935626/4500	26.06.1993			Kočárová	Magda		Žena				
Aktuální	001	631205/5484	05.12.1963	Pan	Ing.	Novotný	Jan		Muž	S0			
Aktuální	002	725825/2451	25.08.1972	Pan		Pokorný	Jiřina		Žena	SM			
Aktuální	009	700315/5472	15.03.1970	Pan		Pokorný	Stanislav		Muž	SV			
Aktuální	011	805217/120	17.02.1980		Bc.	Presales	Presales		Muž				
Aktuální	004	750408/5487	08.04.1975	Pan		Sedláček	Václav		Muž	SV			
Aktuální	005	730918/2545	18.09.1973	Pan		Stránský	Josef		Muž	SV			

Adresa: Santražny 152 Zlín (část) 760 01
 Zdr.pojišťovna: ZP111 Všeobecná ZP
 Odpracované roky,dny: 0,0 Důchody: Nezařáno
 Pracovní poměr: HLA Zůstatek řádné dov.: 40,0

Obrázek 5.4: Evidence zaměstnanců v informačním systému KARAT

Zdroj: Oficiální stránky společnosti Karat Software. Dostupné z:

<http://www.karatsoftware.cz/erp-karat/funkcionalita/evidence-zamestnancu/>

³⁹ Oficiální stránky společnosti Karat Software. Dostupné z: <http://www.karatsoftware.cz/>

5.4 Target 2100

Personální informační systém pro řízení a zpracování mezd Target 2100 nabízí společnost M-PRO spol. s r.o., který vyvíjí a prodává od svého založení v roce 1991. Společnost spolupracuje se stovkami podniků českých i zahraničních, malých, středních a velkých. Systém Target 2100 je vytvořen na základě kombinace teoretických znalostí a praktických zkušeností se specializací na řízení lidských zdrojů, což přináší uživatelům komfort při zpracování úloh personalistiky a výpočtu mezd. S neustále se měnící legislativou a velmi rychle se vyvíjejícími postupy řízení lidských zdrojů je nezbytná trvalá péče o daného zákazníka/podnik, kterému je dostatečně včas dodávána nová verze systému.

Společnost M-PRO nabízí svým zákazníkům především personální informační systém Target 2100 v několika verzích a jeho subsystemy. Mezi nejvýznamnější uživatele patří firmy ETA a.s., dm drogerie markt, s.r.o., Tatra, a.s. a Škoda JS a.s. Systém přináší velmi podobné charakteristiky usnadňující práci personalistům jako dříve zmiňovaní konkurenti lišící se pouze v malých detailech:

- Podporuje personální procesy spojené s certifikacemi kvality
- Umožňuje plnou integraci s dalšími informačními systémy - výrobními, účetními, docházkovými apod
- Nabízí dodatkové moduly určené pro manažery podniků, kteří tak mohou vykonávat řadu personálních a mzdových operací sami
- Umožňuje zpracování více firem
- Podporuje individuální úpravy specifických úloh zákazníka
- Podrobně definuje přístupová práva uživatelů a účinně chrání důvěrné informace
- Zajišťuje produktivní a spolehlivé zpracování mezd s jednoduchou obsluhou

Personální systém Target 2100 je nabízen v 6 základních verzích - STANDARD, PROFESSIONAL, ENTERPRISE, ADVANCED SOLUTION, ONLINE SOLUTION a EDO neboli elektronické rozesílání výplatních listků. Jedná se také o modulární informační systém a jednotlivé verze nabízí různé množství a kombinace těchto oblastí: Personalistka, Mzdy, Webové moduly, Popisy pracovních míst, Organizační schémata, Uchazeči o zaměstnání, Organizace výchovy a vzdělávání, Cafeteria systém, Bezpečnost práce a

Vazby ostatních systémů. Pro lepší názornost rozdílů mezi jednotlivými verzemi se následující podkapitoly detailně zaměří na dvě základní řešení systému. Vybrány byly elementární verze STANDARD a pokročilá verze PROFESSIONAL.

5.4.1 Target 2100 STANDARD

Tato základní verze je určena pro menší a střední podniky, kterým přináší plně profesionální moduly mezd a personální evidence v limitující funkčnosti neumožňující programové úpravy. Jedná se o okleštěnou verzi, kdy není možné použití externích modulů a práce je možná pouze na jedné pracovní stanici. Součástí této verze jsou moduly Personální evidence, Výchova a vzdělávání, Zpracování mezd, Reporty, exporty, Varovný modul, Modul administrátora, což je možné vidět na následujícím obrázku (Obrázek 5.5).



Obrázek 5.5: Personální informační systém Target 2100 STANDARD

Zdroj: Oficiální stránky společnosti M-PRO. Dostupné z: <http://www.m-pro.cz/index.php?id=21>

5.4.2 Target 2100 PROFESSIONAL

Verze PROFESSIONAL je také doporučena pro menší a střední podniky, ale na rozdíl od verze STANDARD podporuje všechny oblasti moderního personálního řízení s využitím nadstandardních funkcí. Omezení přichází ve vlastních úpravách systému, kde je možné změnit pouze výstupní sestavy a není možné dělat úpravy ve vnitřních funkcích systému. Propojení je možné s docházkovým a účetním systémem. Tato verze je mnohdy startovací verzí pro budoucí velké podniky, protože lze dokoupit licenci na plně implementované řešení ENTERPRISE.

Target 2100 PROFESSIONAL komplexním způsobem řeší řízení jakosti v personálních a organizačních útvarech, zejména ve vztahu ke kvalifikační struktuře pracovníků a organizaci vzdělávání. Verze PROFESSIONAL se skládá z následujících modulů: Personální evidence, Výchova a vzdělávání, Uchazeči o zaměstnání, Organizační schémata, Popisy pracovních míst, Bezpečnost práce, Zpracování mezd, Reporty, exporty, Webové moduly pro přístup k datům, Cafeteria systém, Varovný modul a Modul administrátora (viz Obrázek 5.6). Verze je určena pro práci na maximálně dvou pracovních místech.⁴⁰

⁴⁰ Oficiální stránky společnosti M-PRO. Dostupné z: <http://www.m-pro.cz/>



Obrázek 5.6: Personální informační systém Target 2100 PROFESSIONAL

Zdroj: Oficiální stránky společnosti M-PRO. Dostupné z: <http://www.m-pro.cz/index.php?id=22>

5.5 BambooHR

BambooHR od stejnojmenné firmy je online řešení pro oblast lidských zdrojů v malých a středně velkých podnicích. Jedná se o nejlépe hodnocený personální informační systém v poměru ceny a výkonu v tomto segmentu. Nabízí efektivní jednoduché ovládání, které zdlouhavé úkoly změní v několik kliknutí a ceny jsou velmi přijatelné i pro začínající podniky. Rostoucím firmám pomáhá v přechodu z papírové administrativy k profesionálním informačním systémům, kdy se adaptuje jejich potřebám. Od roku 2008 tisíce zákazníků z více než 70 zemí využívá BambooHR k standardizování a zautomatizování všech HRM procesů. Firmám postačuje zaplatit poměrně nízký měsíční poplatek založený na počtu zaměstnanců a jednorázovém zaváděcím poplatku, naopak nemusí se platit za uživatelské přizpůsobení, více administrátorů nebo pokročilé nadstavby. Základem systému jsou obvyklé součásti jako: mzdy, docházka, školení, samoobsluha zaměstnanců, benefity, nábor a mnohé další.

Na internových stránkách je dokonce možné bezplatně vyzkoušet tento HR software, udělat si obrázek o uživatelském prostředí a vyzkoušet, jak se mění v závislosti na základních vstupních datech. Informace o zaměstnancích jsou bezpečně uložena na jednom místě a přístupná v několika sekundách odkudkoliv. Za výhodu i nevýhodu může být považováno tzv. cloud solution (překlad cloudové řešení), kdy se o data stará někdo jiný. Informační systém je nabízen ve formě služby, protože vícevrstvá architektura umožňuje úplné oddělení uživatele od instalace a samotného provozu. Systém je v tomto případě umístěn u poskytovatele.

Nabídka firmy je rozdělena do 4 kategorií - Applicant Tracking System, Databáze zaměstnanců, HRIS Software a HRMS Software. Applicant Tracking system (překlad z anglického originálu – sledovací systém žadatelů) je jednoduchý způsob jak získat více kvalifikované kandidáty a sledovat, sdílet a ohodnotit jejich žadatelské informace. Databáze zaměstnanců ulehčuje práci pracovníkům lidských zdrojů díky spolehlivému a jednoduchému vyhledávání, šetří čas i peníze. HRIS zastupuje kompletní řešení pro firmy s možností provázání všech součástí. Také HRMS (Human Resource Management Systém – překlad manažerský systém pro lidské zdroje) přináší přehledná data o celém podniku.

The screenshot displays the BambooHR dashboard for a user named Brittany Ferreira. The interface includes a top navigation bar with links to Dashboard, My Info, Employees, Reports, and Files, along with a search bar. The main dashboard area is divided into several sections:

- Employee Profile:** Shows a profile picture of Brittany Ferreira, her title (Product Manager), and location (Boise Office). It also displays time tracking information: 16.00 hours of Sick Time and 9.57 hours of Vacation, with buttons for 'Request Time Off' and 'Time off history'.
- Company Announcements:** A list of recent announcements, including 'Q1 Company Update' and 'Welcome to BambooHR!'.
- My Training:** A table showing training requirements, such as 'Unlawful Harassment' required every 2 years, with a due date of 09/22/2016.
- My Benefits:** A table detailing insurance plans (Health, Dental), coverage levels (Silver, Value), and employee pay amounts (\$120.00, \$16.00).
- Recent Activity:** A log of recent actions, including file uploads like 'Company Handbook' and 'I-9 Form'.
- Who's out?:** A calendar view showing employee absences, with a 'View Calendar' link.
- Celebrations:** A list of upcoming celebrations, including birthdays for Greg Burry, Rufus Dodgy, and others.
- My Files:** A section for managing personal files, including 'New Hire Paperwork'.
- Company Files:** A section for managing company-wide files, including 'Company Files' and 'New Hire Forms'.

Obrázek 5.7: Uživatelské prostředí BambooHR

Zdroj: Oficiální stránky společnosti BambooHR. Dostupné z: <http://www.bamboohr.com/>

5.5.1 Cenové varianty

Profesionální balíček bez systému sledování žadatelů je dostupný od 0 do 1500 (nad 1500 individuální balíčky i cenové tarify) zaměstnanců v různých cenových hladinách a nabízí:

- podrobné záznamy o zaměstnancích,
- knihovnu zpráv,
- samoobsluhu pro zaměstnance a management,
- platovou a pracovní historii,
- záznamy o školení,

- sledování benefitů,
- emailovou a telefonní podporu.⁴¹

Je nezbytné podotknout, že v posledních měsících došlo k výraznému zdražení personálního informačního softwaru BambooHR, což výrazně ovlivnilo ceny od počtu 400 zaměstnanců. Nárůst je velmi markantní, pro počet zaměstnanců od 401 do 1500 je cenový rozdíl oproti cenám na podzim 2014 více než 1000 dolarů za měsíc.

Tabulka 5.1: Cenové varianty personálního informačního systému BambooHR

Počet zaměstnanců	\$/měsíc	Počet zaměstnanců	\$/měsíc
<10	69	401-500	999
11-15	149	501-600	1199
16-25	169	601-700	1399
26-50	229	701-800	1599
51-75	299	801-900	1799
76-100	349	901-1000	1999
101-150	449	1001-1100	2199
151-200	549	1101-1200	2399
201-250	649	1201-1300	2599
251-300	749	1301-1400	2799
301-400	849	1401-1500	2999

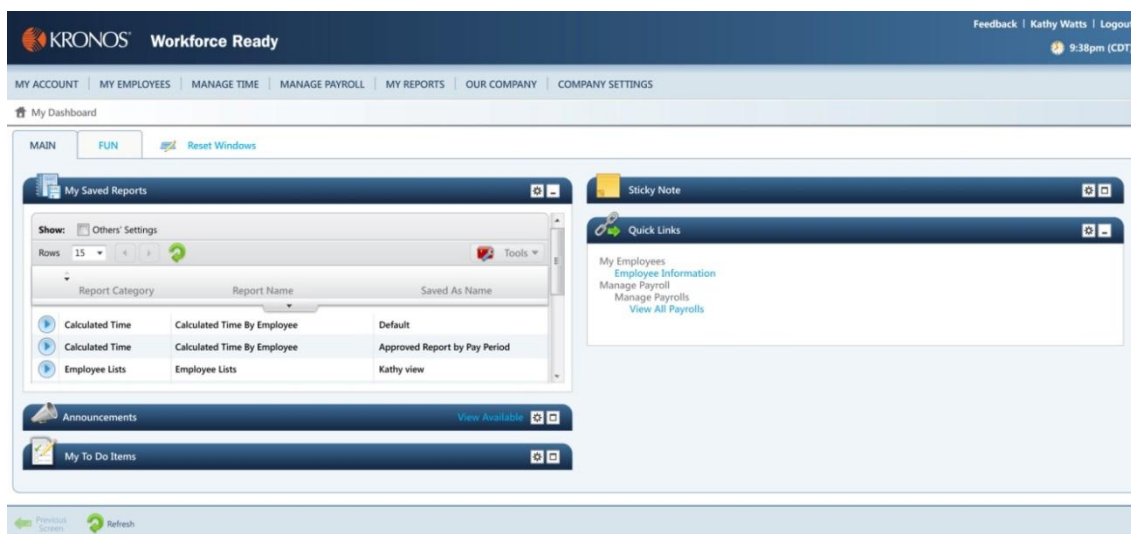
Zdroj: Oficiální stránky společnosti BambooHR. Dostupné z: <http://www.bamboohr.com/>

⁴¹ Oficiální stránky společnosti BambooHR. Dostupné z: <http://www.bamboohr.com/>

5.6 Workforce Ready

Společnost Kronos nabízí uživatelsky přátelskou platformu Workforce Ready cenově také přívětivou i pro malé a střední podniky k řízení a správě veškerých dat o zaměstnancích. Dále napomáhá organizacím v celé řadě odvětví s řízením nejcennějšího aktiva, tj, pracovní síly, prostřednictvím evidence docházky, efektivních HR a mzdových procesů, rozvrhování zaměstnanců a najímání nejlepších lidí. Společnost, která se dnes stará o desetitisíce firem, byla založena již v roce 1977. Řešení Workforce Ready pracuje s SQL databází jako jedinou společnou pro všechna data.

Toto programové vybavení je rovněž cloudové řešení, kdy v reálném čase jsou zákazníkovi přístupná data nejen z počítače, dokonce přes mobilní aplikaci (pro Apple, Android) bez dodatečných poplatků. Služba se platí jednou měsíčně v závislosti na počtu zaměstnanců. Firma se může rozhodnout, zda bude využívat pouze jednoduchý modul nebo celou sadu.⁴²



Obrázek 5.8: Uživatelské prostředí Workforce Ready

Zdroj: Oficiální stránky společnosti Kronos. Dostupné z: <http://www.kronos.com/>

Srovnání personálních informačních systémů

⁴² Oficiální stránky společnosti Kronos. Dostupné z: <http://www.kronos.com/>

5.7 Srovnání nabídky personálních informačních systémů

Na českém trhu se v současné době vyskytují především řešení vyžadující přímou instalaci personálního informačního systému do pracovních stanic v rámci podniku. Naopak ve světě se stává stále populárnější a žádanější cloudový způsob správy řízení lidských zdrojů, kdy je systém přístupný kdykoli a kdekoli. V České republice se tento termín vyskytuje mezi moderními trendy již několik let, přestože se nejedná o novou technologii, pouze o způsob provozu informačního systému. To svědčí o informační vyspělosti v zahraničí, kdy české podniky nejsou plně připraveny využívat programové vybavení jako službu.

Obecně je nejvíce produktů nabízených pro malé a střední podniky nejenom proto, že je jich nejvíce (středních podniků je zhruba polovina), ale i proto že velké podniky upřednostňují a mohou si dovolit řešení pasující přesně na jejich požadavky a provázanost s jinými funkcemi, tedy v rámci podnikového informačního systému. Může to být například v rámci ERP systému, jako je české řešení od společnosti Karat Software. Vzhledem k finančním nákladům spojených s pořízením a rozsahu systému je použití vhodné i v případě velkých firem.

Společnost M-PRO nabízí svůj informační systém v několika verzích, kdy v zásadě rozlišuje velikost cílové firmy. Target 2100 STANDARD je základem i pro nejmenší podniky, verze ADVANCED SOLUTION je jejím rozšířením se stále některými moduly pasivními, plně aktivní jsou verze PROFESSIONAL a ENTERPRISE, přičemž k poslední zmiňované verzi je možné přidat řadu externích modulů a tím obsáhnout veškerých potřeb středních až velkých podniků. V nabídce společnosti je i ONLINE SOLUTION, které je webově orientovanou nadstavbou k některým verzím pro vzdálený přístup. To umožňuje přístup k datům pomocí webového rozhraní bez potřeby instalovat další programové a systémové prostředky na pracovních stanicích, avšak tuto nadstavbu není možné provozovat samostatně bez jiných verzí Target 2100.

Žádanou součástí všech personálních systémů je snadná rozšiřitelnost funkcí/modulů, což nabízí téměř všichni poskytovatelé programového vybavení. Rozdíl je pouze ve způsobu, některé společnosti dávají volnou ruku a tedy možnost nechat si zákazníka vybrat, jaké funkce potřebuje a využije. Některé naopak mají stanovené verze, což jsou vlastně různě

velké balíčky s různým počtem modulů a zákazník si musí zvolit, co jemu sedí nejvíce. V obou případech je vždy možné rozšíření nebo přesun na další verzi. Důležitá je také škálovatelnost, tedy schopnost systému reagovat na změny nároků uživatelů na výkon systému. Architektura by měla umožnit sestavit variabilní konfiguraci systému, od samotné instalace až po vícevrstvou architekturu.⁴³

Srovnání cen personálních informačních systémů 5 vybraných společností bohužel nelze, jelikož nebylo možné získat informace o ceně produktů od všech společností. Možné je pouze porovnat roční poplatky u instalovaného personálního systému (Kompas2) a u cloudového řešení (BambooHR). V prvním případě je roční poplatek za údržbu a rozvoj, který zaručuje programové vybavení odpovídající legislativě, technologickým změnám a užívání nové verze, pro firmu o 207 zaměstnancích v hodnotě 34 080 Kč bez DPH. Samozřejmě pořizovací náklady jsou mnohonásobně vyšší, dle cenové nabídky zhruba 350 000 Kč bez DPH. V případě cloudového systému je pronájem 649 USD za měsíc, což při současném nominálním měnovém kurzu odpovídá roční částce okolo 175 000 Kč.

⁴³ Článek *Moderní personální systémy pro řízení lidských zdrojů*. Dostupné z: <http://www.hrnews.cz/portal/template/EcNewsArticleDetail/id/1677673>.

6 Personální informační systémy v podnicích

Volba programového vybavení je velice individuální, mnohdy složitý proces, kde vždy záleží na požadavcích daného podniku. Tuto volbu ovlivňuje především velikost podniku, jeho potřeby a nabídka. Jakými směry se podnik může vydat, tedy jaká je nabídka na trhu je uvedeno v předchozí kapitole. Nyní se další část zaměří na různé podniky dle velikosti a jejich personální informační systémy.

Podniky, ve kterých ještě není zaveden nebo není funkční systém pro podporu řízení lidských zdrojů, si mohou klást otázku, kdy je ten správný čas jej zavádět. Zde je několik případů, kdy je to vhodné:

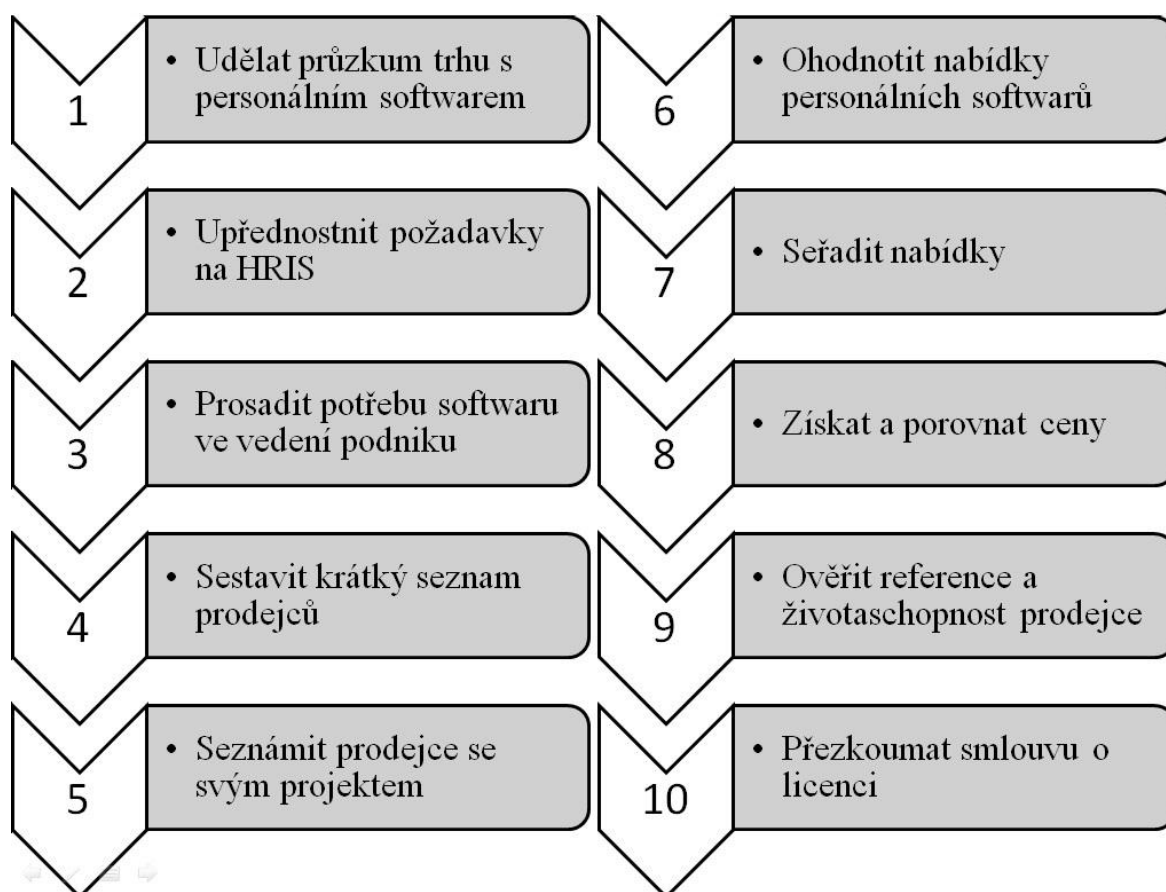
- když věci a procesy v podniku nefungují tak, jak jsou nastavené,
- když se mění strategie podniku,
- když se podnik rozrůstá,
- když nejsou zaměstnanci a není o daný podnik zájem na trhu práce,
- když se nelze dohodnout, kdo za co zodpovídá a vychází najevo, že některé činnosti nemají určenou zodpovídající osobu,
- když se očekává změna, která radikálně ovlivní procesy uvnitř podniku.

6.1 Postup při výběru personálního informačního softwaru

Jakmile se firma jako celek rozhodne pro využívání personálního informačního systému nebo pro jeho změnu z jakýchkoli podnětů, musí zvážit kroky, kterými se bude dále řídit. Za prvé by se neměla sledovat pouze cena, je to důležitý parametr výběru, ale ne ten nejdůležitější. A pokud se bude jednat o výhodnou nabídku s dobrými komponenty, je dobré se podívat, co je v ceně zahrnuto. Příkladem dalších vícenákladů jsou poplatky navíc za hot-line, možnost aktualizace za příplatek, nákladné zaškolení pracovníků, aj. Důležité je také předem vědět, co dané softwarové řešení může nabídnout a kolik modulů bude využito. „Malé“ krabicové řešení spolehlivě vede evidenci a účetnictví, nicméně pokročilejší manažerský nástroj od něj očekávat nelze – to už je práce pro personální systémy v rámci ERP systému. V dnešní době není na škodu inspirovat se doporučením či

referencemi od známých či jiných firem, přestože nejsou ze stejného odvětví nebo mají značně rozlišnou strukturu.

Jak v případě výběru personálního informačního systému postupovat, znázorňuje proces 10 kroků k správnému softwaru (Obrázek 6.1). Každý krok dále zahrnuje 5 kritických úkolů k účinnému vyhledávání, kdy je často velice obtížné nenechat se odradit od stovek prodejců a jejich nabídek.



Obrázek 6.1: 10 kroků pro výběr personálního softwaru

Zdroj: Vlastní zpracování podle informací z článku Ten Steps to Selecting the Right Human Resources Software, Software Advice. Dostupné v PDF z:

http://info.softwareadvice.com/rs/softwareadvice/images/Ten_Steps_to_Selecting_the_Right_HR_Software.pdf

První krok neboli průzkum trhu je splněn v předchozí kapitole. Druhý krok znamená definovat požadavky na software pro řízení lidských zdrojů ze strany podniku. Takové nároky se dají rozdělit do 5 okruhů:

- osobní personalistika,
- nábor a adaptace,
- hodnocení,
- školení a kurzy,
- kariérové plánování.

Pod osobní personalistiku spadá evidence osobních údajů a pracovních poměrů, popis pracovního místa, jazykové znalosti, sledování praxe, docházka, informace týkající se osobního zdraví, evidence zdravotních prohlídek, zaměstnaneckých benefitů, pracovních výjezdů, sledování platového postupu, archiv a správa dokumentů.

Nedílnou a velmi důležitou součástí každého podniku je nábor nových zaměstnanců a s tím spojená evidence uchazečů o zaměstnání, vyhledávání pracovních pozic, tvorba a řízení náborových akcí nebo propojení na některé portály nabízející pracovní místa a shromažďující informace o žadatelích. Adaptační proces se zaměřuje na nejefektivnější přizpůsobení zaměstnance pro pracovní místo, cílem je řízená a kontrolovaná adaptace. Na konci je nutné ohlednutí zpět za adaptačním plánem, vyhodnocení výsledků a nákladů.

V případě hodnocení se nemusí jednat pouze o mzdové ohodnocení, ale může zde být zařazeno hodnocení dle kompetencí a cílů nebo v návaznosti na vzdělávání. Každý zaměstnanec potřebuje motivaci ke své práci, znát zpětnou vazbu k jeho pracovním výkonům a impulzy k osobnímu rozvoji. Hodnocení může probíhat se zaměřením na minulost, přítomnost nebo budoucnost. Do této oblasti se také zařazuje modelování budoucích změn a plánů, které je v souladu se strategií řízení lidských zdrojů.

Okruhem školení a kurzy se míní evidence vzdělávání, zobrazení platnosti periodických školení, sledování požadavků na vzdělávání, katalog školení a kurzů, automatické plánování vzdělávání, přihlašování, hodnocení školení a lektorů a sledování nákladů. V některých případech dokonce sám zaměstnanec může požádat o jiné školení s odůvodněním této změny.

Kariérové plánování neboli plán osobního rozvoje pomáhá dosáhnout vytyčeného cíle a vzhledem k neustálým změnám ve struktuře zaměstnanců v podnicích se jedná o dlouhodobý proces. Nejčastěji bývá uskutečňován prostřednictvím kariérových tras vycházejících z respektování individuálních a organizačních faktorů. Veškeré činnosti podniku vedou k zajištění prospěšného lidského potenciálu do budoucnosti. Plánování osobního rozvoje je stále se opakující postup.⁴⁴

Dále je nezbytné prosadit potřebu personálního informačního systému u vedení podniku a získat co nejvíce finančních prostředků pro tento projekt. V některých případech nakonec není možné uskutečnit pronájem nebo koupi systému ze závažných důvodů. Pokud je projekt předběžně schválen je nutné sestavit krátký seznam prodejců, získat podrobnější informace o produktech a vybrat tu nejvhodnější nabídku. Následující jednotlivé kroky jsou uvedeny v 10 krocích ke správnému softwaru, což je velice dobrý návod pro všechny personalisty stojící před tímto úkolem.

6.2 Parametry porovnání personálních systémů

Prvním krokem při získávání informací o programovém vybavení pro oblast lidských zdrojů bylo vytipování rozdílných organizací z nějakého hlediska. Po důkladném zkoumání se nejdůležitějším faktorem ovlivňující volbu ukázala velikost podniku. Dle klasického dělení existují malé, střední a velké podniky, které mají své zastoupení v podobě Městského úřadu Dobrušky, Tereos TTD, a.s. a Denso Manufacturing Czech s.r.o. S těmito společnostmi byla navázána spolupráce, proběhla osobní setkání zaměřené na jejich personální informační systémy.

⁴⁴ KLUPÁKOVÁ, H. A L. VNOUČKOVÁ. *Proces plánování kariéry v podniku*. Vědecký časopis Acta academica karviniensia, Slezská univerzita v Opavě, 2013/3, s. 107. Dostupné v PDF z: http://www.slu.cz/su/opf/cz/informace/acta-academica-karviniensia/casopisy-aak/aak-rocnik-2013/docs-3-2013/Klupakova_Vnouckova.pdf

Vzhledem k dané problematice byl brán zřetel při schůzkách na tyto informace:

- Název společnosti
- Informace o společnosti (odvětví, historie, základní fakta)
- Počet zaměstnanců
- HRIS – personální informační systém: jaký produkt od jaké společnosti, od kdy daný systém používají, jaké moduly, nutnost nějakého rozšíření, spokojenost s uživatelským prostředím, přístupy, servisní podpora, pořizovací cena a roční poplatek, osobní zkušenosti: plusy a mínusy, počítačová platforma, kompatibilita s ostatními systémy a celkové hodnocení 1-10

6.3 Městský úřad Dobrovice

Městský úřad je orgánem města Dobrovice vykonávající veřejnou správu v jejím správním obvodu. Jedná se o úřad I. stupně, kde v čele úřadu stojí starosta a dále jej tvoří místostarosta, tajemník a další pracovníci. Městský úřad zejména plní úkoly uložené zastupitelstvem a radou města, připravuje podklady pro jejich jednání a zabezpečuje plnění jejich ustanovení, po odborné stránce usměrňuje subjekty zřízené městem Dobrovice a pomáhá výborům zastupitelstva a komisím rady v její činnosti. Je složen ze tří odborů – správní, ekonomický a výstavby.⁴⁵

6.3.1 FLUX

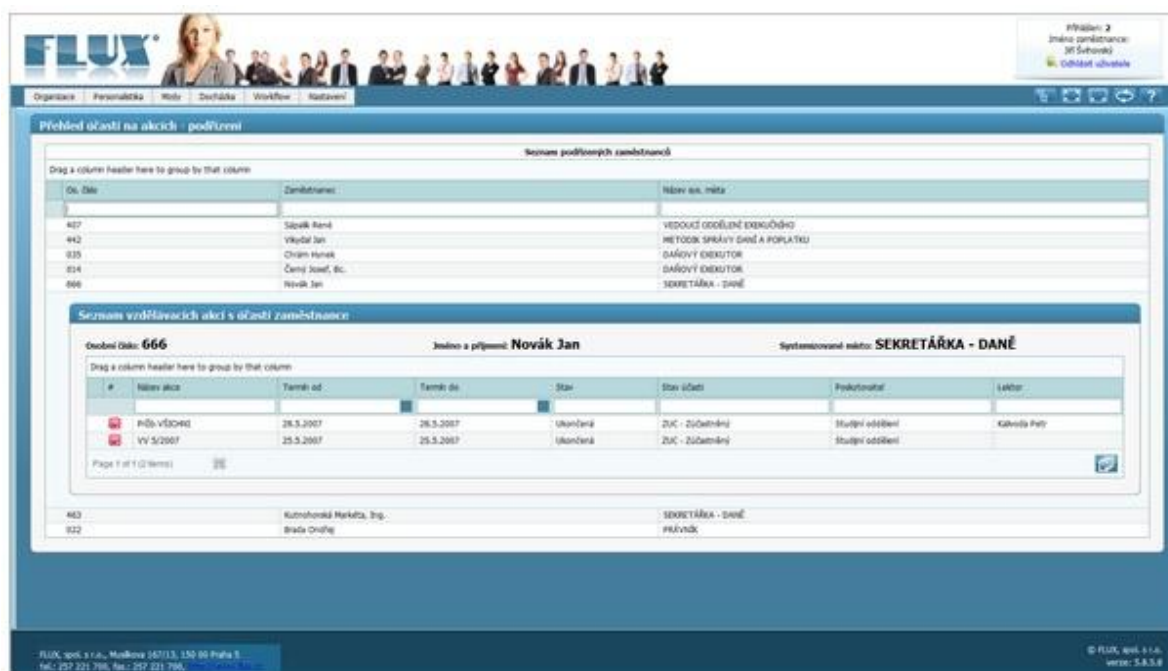
Průměrný počet zaměstnanců, kteří jsou vedeni pod Městským úřadem Dobrovice a kterým se zpracovává mzda každý měsíc, činí 29 a tím pádem spadá tento subjekt svou velikostí do kategorie malých podniků, přičemž výplaty vyplácí v některých obdobích až 120 zaměstnancům na plný či jinak formulovaný úvazek (to především v období voleb nebo při jiných nestandardních událostech). Od roku 1996 Městský úřad Dobrovice využívá

⁴⁵ Oficiální internetové stránky města Dobrovice. Dostupné z: <http://dobrovice.cz/>

k personálním účelům informační systém FLUXPAM 5 od firmy Flux. V témže roce úřad zaplatil za svůj personální software přístupný z jedné pracovní stanice 10 500 Kč s ročním poplatkem za údržbu v hodnotě 5 000 Kč (obě ceny jsou bez DPH). Smlouva je nadále platná, takže měsíční náklady jsou ve výši 5 000 Kč.

Flux spol. s r.o. je česká firma specializující se na personální a mzdovou problematiku od roku 1991. Vyvíjený software pro zpracování mezd a další související činnosti vylepšuje a rozšiřuje, aby splňoval požadavky zákazníků z řad veřejného i podnikatelského sektoru. Mezi zákazníky firmy Flux patří Ministerstvo spravedlnosti ČR, Vězeňská služba ČR, Magistrát hlavního města Prahy a další krajské, městské a obecní úřady. Z podnikatelské sféry jsou to klienti jako Vodafone Czech Republic, a.s., Hornbach-Baumarkt CS, s r.o., Kongresové centrum Praha a Nemocnice Benešov.

Firma nabízí systém pro řízení a zpracování mzdové a personální agendy se zaměřením na střední a velké organizace, docházkový systém sloužící k evidenci pracovní doby v souladu se zákoníkem práce, na jejímž základě vyhodnocuje bilanci pracovní doby zaměstnanců a nadstavbové moduly pracující na bázi tenkého klienta. Přestože se firma zaměřuje hlavně na střední organizace, Městský úřad Dobruška spadá mezi její zákazníky jako mnohé další menší městské a obecní úřady. Flux nabízí seriózní přístup ke každému zákazníkovi, který nekončí instalací, a přináší stabilitu a pevnou pozici na trhu. Novou legislativu a úpravy dodává automaticky v podobě aktualizací.



Obrázek 6.2: Uživatelské prostředí Flux

Zdroj: Oficiální stránky společnosti Flux. Dostupné z: <http://www.flux.cz/>

FLUXPAM 5

Přehledný, intuitivní a bezpečný mzdový systém je řešením vzniklé na základě skutečných potřeb mzdových oddělení a jedná se o hlavní produkt společnosti. Mezi přednosti systému FLUXPAM 5 patří:

- kompletní řešení mzdové problematiky,
- sledování historie položek a přepočty do minulosti za libovolné období,
- možnost šifrování dat,
- automatický aktualizací systém,
- zadávání údajů do budoucnosti,
- výpočet sociálního a zdravotního pojištění a všech typů daně,
- výpočet náhrad při pracovní neschopnosti,
- kontextová víceúrovňová nápověda,
- sledování platových postupů u státních zaměstnanců,
- sledování nároků, čerpání a zůstatků dovolené,
- variabilita a modifikovatelnost.

System je rozdělen do tří základních částí - osobní oddělení, personální oddělení a mzdové oddělení. První dvě části spadají pod oblast personalistiky, přičemž obsahují základní informace o zaměstnancích a individuálních přiznaných mzdových nárocích s historií jednotlivých položek. Mzdové oddělení umožňuje zadávání měnicích se údajů po měsících, z čehož následně probíhá vlastní výpočet mzdy. Městský úřad Dobrovice využívá všechny úrovně na jedné pracovní stanici.

Dále program umožňuje zadávat docházku přímo do kalendáře s přesností na minuty, připravit podklady pro státní orgány a pojišťovny a snadné exportování dat do různých formátů. Tento mzdový systém lze rozšířit o několik modulů, např. modul elektronické výplatní pásky.

Jeden zaměstnanec Městského úřadu Dobrovice pracující s personálním systémem FLUXPAM 5 hodnotí celkovou dlouhodobou spolupráci se společností Flux velice pozitivně. Vzhledem k široké klientele podobných organizací ze státní správy systém odpovídá přesně nárokům úřadu a všeskerá agenda je perfektně organizována. Nejvíce je oceňována perfektní spolupráce přes hotlinku v případě problémových situací, kdy přes dálkový přístup je možné vyřešit každou záležitost. K dalším pozitivům patří široké spektrum výstupních dat a přehledných grafických zobrazení. Naopak k negativům personalistka zařazuje složité vyhledávání některých tabulek mzdové rekapitulace, kdy je poměrně obtížně zapamatovatelná cesta k určitým výstupům.

VÝBĚR ROKU

2014
2013
2012
2011
2010
2009
2008
2007
2006

©2014 FLUX spol s r.o. počet přístupů: 123008

Mzdový kalkulátor 2014

Pracovní vztah

☒ Pracovní poměr
 ☐ Dohoda o pracovní činnosti
 ☐ Dohoda o provedení práce

	Hrubá	10000	Spočti čistou
<input checked="" type="checkbox"/> Počítat pojistné	Základ	Celkem	Pojistné Zaměstnanec Zaměstnavatel
<input type="checkbox"/> Platí stát	10000	1350	Zdravotní 450 900
<input type="checkbox"/> Malý rozsah	10000	3150	Sociální 650 2500
<input type="checkbox"/> Důchodové spoření			Částka spoření 0
		4500	Celkem pojistné 1100 3400

Způsob zdanění

Podepsal prohlášení Základ pro zálohu daně-Superhrubá 13400
 Záloha daně 2010

Slevy na dani

		Slevy na dani celkem
<input checked="" type="checkbox"/> Zaměstnanec	2070	2070
<input type="checkbox"/> Student	0	
<input type="checkbox"/> Invalidita		

Záloha po slevách 0

Daňové zvýhodnění

Počet dětí	0	Sleva dětí
0	0	0

Záloha na daň po uplatnění slev 0

Daňový bonus 0

	Čistá	8900	Spočti hrubou
© Flux 2014	Náklady zaměstnavatel	13400	Spočti hrubou

Obrázek 6.3: Mzdový kalkulátor Flux 2014

Zdroj: Oficiální stránky společnosti Flux. Dostupné z: <http://www.flux.cz/>

Modul Personalistika

Jako samostatné nadstavbové produkty nabízí firma Flux moduly Personalistika a Docházka, které se dají libovolně kombinovat s již představeným systémem FLUXPAM 5. Oba tyto moduly nejsou využívány Městským úřadem Dobruvice a slouží pouze k doplnění informací o společnosti. První z uvedených modulů zaznamenává veškeré údaje o zaměstnancích v požadované struktuře v přehledném formátu. Celý modul Personalistika je pro zjednodušení rozdělen do několika sekcí:

- organizační struktura,
- vzdělávání,
- výběrové řízení,
- benefity,
- hodnocení zaměstnanců.

Sekce organizační struktura neboli organizační strom popisuje členění jednotlivých útvarů organizace vyjádřením nadřazenosti, podřazenosti a vzájemnými vazbami. Do systému je

možné zadávat strukturalizační údaje typu organizace, sekce, odbory, oddělení, sekretariát a to vše v různé hierarchii a s možností kdekoliv ve struktuře zadávat systematizovaná místa. To je uloženo v systému a možné zobrazit k jakémukoliv datu od začátku používání modulu, přičemž systém nabízí různé varianty uspořádání.

Vzdělávání neboli odborný růst zaměstnanců je v podniku zabezpečen pomocí této sekce. Vzdělávací modul eviduje jednotlivé vzdělávací akce, od stádia přípravy přes přihlašování zaměstnanců a jejich výběru až po vyslání zájemců na kurz. Dále také zaznamenává nákladové údaje, to znamená nákladovost jedné vzdělávací akce nebo nákladovost na jednotlivé absolventy. Rovněž je možné najít kolika akcí se jednotlivý zaměstnanci zúčastnili, vyčíslení nákladů a tvorba osobního vzdělávacího plánu.

Oblast výběrové řízení obsahuje všechny činnosti spojené s výběrem nových zaměstnanců. Personalista má přístup k evidenci uchazečů o zaměstnání, informacím o výběrovém řízení, podkladům dodaných účastníky řízení a výsledkům vyhodnocení celého výběrového řízení.

Sekce benefity spravuje a eviduje nenárokové složky platu. Poslední ze jmenovaných sekcí se nazývá hodnocení zaměstnanců, jenž vede celý proces posuzování od stanovení kritérií k vyhodnocení. Systém pracuje podle nadefinovaných kompetencí jednotlivých pracovních pozic, ale také dle hodnocení zaměstnance nadřazeným i sám sebou.

Modul Docházka

Tento modul je vytvořen pro pracovníky, kteří spravují docházku ostatním zaměstnancům. Také nabízí možnost vkládat individuální činnosti do kalendáře a zpracovávat fyzické průchody zaznamenané snímači po areálu pracoviště. Výstup zpracované docházky představují pracovní listy. Aplikace obsahuje výpočet pracovní doby, víceúrovňový systém přístupových práv a přináší okamžitý přehled o přítomnosti zaměstnanců, plánování dovolených a přímý export dat do mzdového kalendáře.

Modul Docházka lze doplnit dalšími souvisejícími moduly jako Snímač, Výčetka a Nástěnka. Doplnkový modul Snímač umožňuje registrovat průchody přes počítač při spuštění programu, kdy zadá přidělené jméno a heslo. Další rozšíření Výčetka přináší

každému zaměstnanci individuální informace o průběhu pracovní doby za posledních pět týdnů. Tento modul je velmi často dodáván jako webová aplikace s dalšími informacemi přístupná přes internetový prohlížeč. Poslední související modul Nástěnka podává přehled o přítomnosti zaměstnanců a dostupnosti zdrojů, např. zasedacích místností, služebních aut, telefonů, dataprojektorů, aj.

Ceník

Cena je sestavena dle potřeb každého zákazníka v závislosti na cenách jednotlivých modulů. Díky rozdělení na několik modulů není nutné pořizovat a poté platit za funkcionalitu, kterou nepotřebujete, a tím se celá sestava stává levnější. Následně je možné libovolně dokoupit další moduly. Cena je většinou odstupňována podle počtu tzv. osobních čísel zastupujících jednotlivé zaměstnance, počtu stanic, kde bude systém nainstalován a odkud bude spravován, a rovněž počtu zpracovávaných firem. Softwarové požadavky pro provoz systému jsou shodné s klasickými požadavky, to znamená podpora základních operačních systémů a databází jednotlivých stanic. Požadavky na hardware se neliší od standardních, které jsou potřebné pro hladký běh operačního systému a aplikačního i databázového serveru.

Obecnou cenovou nabídku vškerých produktů a nadstavbových modulů společnosti Flux je možné projít v příloze B (s. 96).

Příklad cenové kalkulace - Výrobní podnik střední velikosti

Výrobní podnik s 210 zaměstnanci, kde mzdy zpracovávají 2 lidé - účetní a personalista, chtějí vytvořit organizační strukturu a vést výběrová řízení. Docházkový systém mají vlastní, který nechtějí měnit, ale data budou přebírána do nového personálního systému. Podnik má rovněž zájem o komunikaci s ČSSZ přes VREP a sledování stravenek. Výplatnice budou distribuovány elektronicky.⁴⁶

⁴⁶ Oficiální stránky společnosti Flux. Dostupné z: <http://www.flux.cz/>

Tabulka 6.1: Cenová kalkulace FLUXPAM 5

Komponenty licence (moduly)	Specifikace	Ceny (bez DPH)
FLUXPAM 5	Monoverze (1 uživatel), 300 osobních čísel	44 300
Personalistika	Monoverze, 300 osobních čísel	39 500
Univerzální import docházky	100 osobních čísel	14 600
Modul pro el. komunikaci	Kompletní modul, 300 osobních čísel	24 900
Stravenky	300 osobních čísel	30 400
Modul el. výplatní pásky		29 700
Celková cena		183 400

Zdroj: Oficiální stránky společnosti Flux. Dostupné z: <http://www.flux.cz/>

6.3.2 ALVENO

Městský úřad Dobruška využívá Alveno docházkový systém tvořený čtečkou čipů a docházkovým programem Alveno, který data ze čtečky zpracovává. Tato kombinace umožňuje přesné sledování a zároveň vyhodnocování skutečné docházky zaměstnanců. Umístění čtečky čipů je u vstupu do budovy městského úřadu tak, aby každý zaměstnanec mohl při příchodu do práce, odchodu z práce, jednoduše použít svůj přidělený čip a zaznamenat tak svou docházku. Společnost IReSoft, s.r.o. je poskytovatelem tohoto programu se čtecím zařízením. Firma působí na českém trhu od roku 2002 s několika hlavními produkty. Prvním je informační systém Cygnus pro poskytovatele sociálních služeb a dalšími jsou právě docházkový a přístupový systém, které sledují a vyhodnocují docházku zaměstnanců a spolehlivě zabezpečí vstup do místností, oddělení a budov.

Společnost IReSoft nabízí All-in-One řešení ve verzi Business nebo Premium obsahující vše potřebné k provozu docházkového systému. K balíčkům je poskytnuta komplexní uživatelská podpora složená z: hot-linky, e-mailové podpory, aktualizací programu a vzdálené správy. Samozřejmostí je i kombinovatelnost s dalšími systémy, např. přístupový systém. Ten nabízí moderní přístupové terminály a turnikety s overováním pomocí otisků prstů nebo čipů společně s programem Alveno Access pro snadný přehled a správu oprávnění a přístupů. Přístupový systém efektivně nahrazuje klasické klíče v případech, kdy je vstup do kanceláře, oddělení, budovy možný pouze pro určené osoby. Nejenom zabezpečení vstupu je důvodem pro pořízení takového systému, ale také vysoká spolehlivost a lepší kontrola pohybu zaměstnanců.

Společnost nabízí také Systém sledování zakázek jako ideální nástroj pro zaměstnance, kteří nepracují u počítače. Po příchodu do zaměstnání se uživatel identifikuje na terminálu pomocí otisku prstů nebo čipu a zároveň si vybere, na jakém úkolu bude pracovat. Terminál nezávisle stahuje informace o nových zakázkách, přičemž má vždy k dispozici aktuální data o vykonané práci. Tímto způsobem lze porovnávat docházku zaměstnanců se skutečnými výkazy, zefektivnit práci a zároveň zjistit hodnotu všech zakázek z pohledu nákladů.⁴⁷

6.4 Tereos TTD

Společnost Tereos, a.s. je francouzská družstevní skupina působící v zemědělsko-průmyslovém odvětví, která se specializuje na zpracování cukrové třtiny, řepy a obilovin od roku 1990. V současné době se jedná o čtvrtého největšího výrobce cukru na světě a prvního evropského výrobce lihu. Díky 40 závodům na čtyřech kontinentech je stálým zaměstnavatelem pro 26 tisíc lidí pracujících ve výrobě a zpracování základních surovin pro výrobu různých typů cukru, lihu, škrobových produktů, bioethanolu, vedlejších produktů ke krmným účelům a elektrické energie. Tereos využívá přírodní zdroje k mnohostrannému zpracování při současném snižování vlivu na životní prostředí a se

⁴⁷ Oficiální stránky produktů Alveno. Dostupné z: <http://www.alveno.cz/>

zajištěním příznivých pracovních podmínek pro své pracovníky ve všech regoínech. Společnost se podílí na mezinárodním propojení příslušných trhů.⁴⁸

Roku 1992 společnost Tereos odkoupila většinový podíl české firmy Cukrovary a lihovary TTD, jejíž historie sahá až do roku 1831, kdy byla zahájena výroba cukru v cukrovaru v Dobrovici. V současnosti se jedná o největšího producenta cukru a lihu na území České republiky. V 5 továrnách a 1 balícím centru zaměstnává kolem 500 stálých zaměstnanců, přičemž v období řepné kampaně toto číslo narůstá o několik desítek brigádníků. Společnost Tereos TTD je tedy na hraně mezi středním a velkým podnikem, ale v této diplomové práci bude zastávat roli středního podniku.

Tereos TTD využívá informační systém pro personální účely od společnosti Asseco Solutions, a.s., což je největší producent podnikových informačních systémů v České republice a na Slovensku. Dalšími zákazníky jsou například firmy Albatros Media a.s., ASKO a.s., FTV Prima, spol. s r.o., MANPOWER, spol. s r.o. a Pivovar SVIJANY, s.r.o. Společnost se věnuje nejen vývoji, ale také implementaci a podpoře specializovaných systémů pro organizace všech velikostí v různých odvětvích. Asseco Solutions tvoří podnikové systémy již od roku 1990 a v současné době nabízí pět hlavních produktů, které usnadňují řízení procesů v podnicích. Helios Orange je nejrozšířenější informační systém v segmentu malých a středních firem mapující situaci na trhu. Naopak Helios Red napomáhá k perfektnímu přehledu o vaší firmě bez ohledu na obor podnikání. Helios One spojuje fakturaci a účetnictví do jednoho systému. Dále je to Helios Fenix jako řešení pro veřejnou správu s nezvykle velkým počtem modulů. A nakonec Helios Green představující nejprodávanější ERP řešení pro střední a velké firmy.

⁴⁸ Výroční zpráva 2012, Cukrovary a lihovary TTD, a.s.

6.4.1 HELIOS Green

Tento podnikový informační systém společnost Tereos TTD využívá od roku 2003. Závod v Dobrovici je největší a slouží jako centrála, odkud se spravují ostatní závody v celé České republice. Oddělení IT se stará o běžný chod podnikového systému HELIOS Green a řeší problémy s kompatibilitou, aktualizacemi a přizpůsobování se současným požadavkům. Společnost používá operační systém Windows perfektně spolupracující s podnikovým informačním systémem HELIOS Green. Jak zaměstnanci v oblasti informatiky, tak personalistka v každém závodu jsou vyškoleni k používání systému dle svých kompetencí a zároveň mají k dispozici hot-line, která dle náročnosti problému rozhodne, zda je možné najít řešení po telefonu či je nutná osobní podpora.

HELIOS Green nabízí množství oborových řešení, která pokrývají všechna významná odvětví. Systém lze sestavit z několika částí, aby pokryl všechny požadavky podniku. Nabízené moduly ERP řešení jsou:

- Řízení společnosti,
- Finance a ekonomika,
- Obchod a marketing,
- Lidské zdroje,
- Provozní a podpůrné agendy,
- Výroba,
- Logistika a sklady.

Paní personalistka a mzdová účetní pro závody v Dobrovici a Mělníce, hlavní uživatel modulu Lidské zdroje, hodnotí velmi kladně dlouholeté užívání informačního systému HELIOS Green. Dle jejího názoru je vše přehledné, dobře zorganizované a z jejího pohledu velké usnadnění práce a značná časová úspora. Individuální nastavení umožňuje správu 6 úrovní dělení zaměstnanců s rozdílnými přístupy do jednotlivých částí ERP systému. Kvůli důvěrným informacím nebylo možné získat všechny podklady k personálnímu systému ohledně přístupů, ceny a ročního poplatku.

Za zmínku také stojí aplikace HELIOS Mobile, která rozšiřuje možnosti informačního systému HELIOS Green a umožňuje zaměstnancům přístup kdykoliv a odkudkoliv k informacím. Řešení HELIOS Green Ready je určen pro méně náročné. Jedná se o základ pro další rozvoj společnosti s možností postupného doplnění potřebných funkcionalit. Využívá se v případech, kdy firmy potřebují v kratší době pořídit informační systém za přijatelnou cenu.⁴⁹

The screenshot displays the 'Karty zaměstnanců' (Employee Cards) form in the HELIOS Green application. The form is divided into several sections:

- Osobní údaje:** Fields for 'Osobní číslo' (100256), 'Aktivní karta' (Ano), 'Rok platnosti kmenové karty' (2014), and 'Ve stavu'.
- Právní údaje:** Fields for 'Příjmení', 'Jméno', 'Titul před', 'Titul za', 'Rodné číslo', 'Datum narození', 'Pohlaví' (muž), 'Místo narození', 'Okres narození (stát)', 'Rodinný stav', 'Národnost' (Česká), and 'Státní příslušnost' (CZ).
- Adresa trvalého bydliště:** Fields for 'Trvalé bydliště - ulice', 'Trvalé bydliště - místo', 'Trvalé bydliště - PSČ', 'Trvalé bydliště - okres', 'Trvalé bydliště - telefon', 'Země' (CZ), and 'Kam posílat poštu'.
- Adresa přechodného bydliště:** Fields for 'Přechodné bydliště - ulice', 'Přechodné bydliště - místo', 'Přechodné bydliště - PSČ', 'Přechodné bydliště - okres', 'Přechodné bydliště - telefon', and 'Země'.
- Paušály a srážky:** A table with columns: 'Os. číslo', 'Jméno a příjmení', 'Čís', 'Název', 'Částka', 'Hodiny', 'Dny', 'Procento', 'Platnost od', and 'Platnost do'. The first row shows 'Začíná na' for both employee and company, with values for 'Čís', 'Název', 'Částka', 'Hodiny', 'Dny', 'Procento', 'Platnost od', and 'Platnost do'.

The interface includes a sidebar on the right with a tree view of the application's structure, including 'Alce - projekty', 'Evidence důchodů', 'Funkce', 'Lékařské prohlídky', 'Vstupní', 'Periodická školení', 'Poznámky', 'Pracovní rizika', 'Uchazeč o zaměstnání', and 'Zdroj'.

Obrázek 6.4: Uživatelské prostředí HELIOS Green

Zdroj: Tereos TTD, vlastní zpracování.

⁴⁹ Oficiální stránky společnosti Asseco Solutions. Dostupné z: <http://www.helios.eu/>

6.4.2 COMINFO

Tereos TTD využívá docházkový systém společně s mechanickými zábranami vstupu do závodů od firmy COMINFO. Ta byla založena v roce 1990 a dnes patří mezi špičku na trhu ve využití bezkontaktních čipových karet. Kromě několika typů turniketů a branek společnost Tereos TTD využívá docházkový systém Passport. Tento systém eviduje a automaticky zpracovává docházku na základě dat o průchodech na snímačích identifikačních prvků a dat o směnách a kalendářích zaměstnanců. Základní docházkové akce, které systém zpracovává a vyhodnocuje, jsou běžná pracovní činnost, přestávka na oběd, služební cesta, návštěva lékaře, nemoc, dovolená a další volitelně programovatelné akce podle požadavků dané společnosti.⁵⁰



Obrázek 6.5: Mechanické zábrany vstupu společnosti COMINFO

Zdroj: Oficiální stránky společnosti COMINFO. Dostupné z: <http://www.cominfo.cz/>

⁵⁰ Oficiální stránky společnosti COMINFO. Dostupné z: <http://www.cominfo.cz/>

6.5 Denso Manufacturing Czech

Denso je přední dodavatel moderních automobilových technologií, systémů a součástí pro všechny hlavní světové výrobce automobilů. Firma působí v 35 zemích po celém světě, kde je aktivní ve všech činnostech spojených s automobilovým průmyslem: vývoj a konstrukce, výroba a prodej. V České republice provozuje 3 zařízení – největší závod Denso Manufacturing Czech s.r.o., výrobu malých motorů ASMO Czech s.r.o. a dále Denso Air Systems Czech s.r.o.

Podnik Denso Manufacturing Czech byl založen v roce 2001 jako dceřiná společnost nadnárodní japonské firmy Denso Corporation, aby byl pokryt rostoucí trh automobilových klimatizací na území Evropy. Sídlem bylo vybráno město Liberec díky dobrému mezinárodnímu silničnímu spojení, dlouhé tradici ve strojírenském průmyslu a místní Technické univerzitě v Liberci. Mezi zákazníky patří značky Toyota, Volkswagen, Audi, Škoda Auto, Suzuki, TPCA, Lamborghini, BMW, Mercedes-Benz a další. Nyní je předním evropským výrobcem klimatizačních jednotek a jejich komponentů s ročním obrátem přes 10,5 mld. Kč. Zaměstnává více než 1800 pracovníků a nejen tím se řadí mezi velké podniky. Denso Manufacturing Czech využívá personální informační systém ELANOR.⁵¹

6.5.1 ELANOR

Společnost Elanor vznikla v roce 1991 se specializací na mzdy a personalistiku. S rozvojem technologií se zdokonaloval software, který nyní pokrývá veškeré procesy související s výpočtem mezd a činností pro oddělení řízení lidských zdrojů. V zásadě tato firma nabízí pouze dva produkty – personální informační systém a mzdový outsourcing. EJGE (zkracující anglický název systému Elanor Global Java Edition, zkráceně ELANOR) je již od svého vývoje systém určen pro potřeby českých a slovenských zákazníků. Další firmy využívající tento informační systém jsou například Tesco Stores ČR a.s., Akademie věd České republiky, Univerzita Karlova v Praze a Komerční banka, a.s.

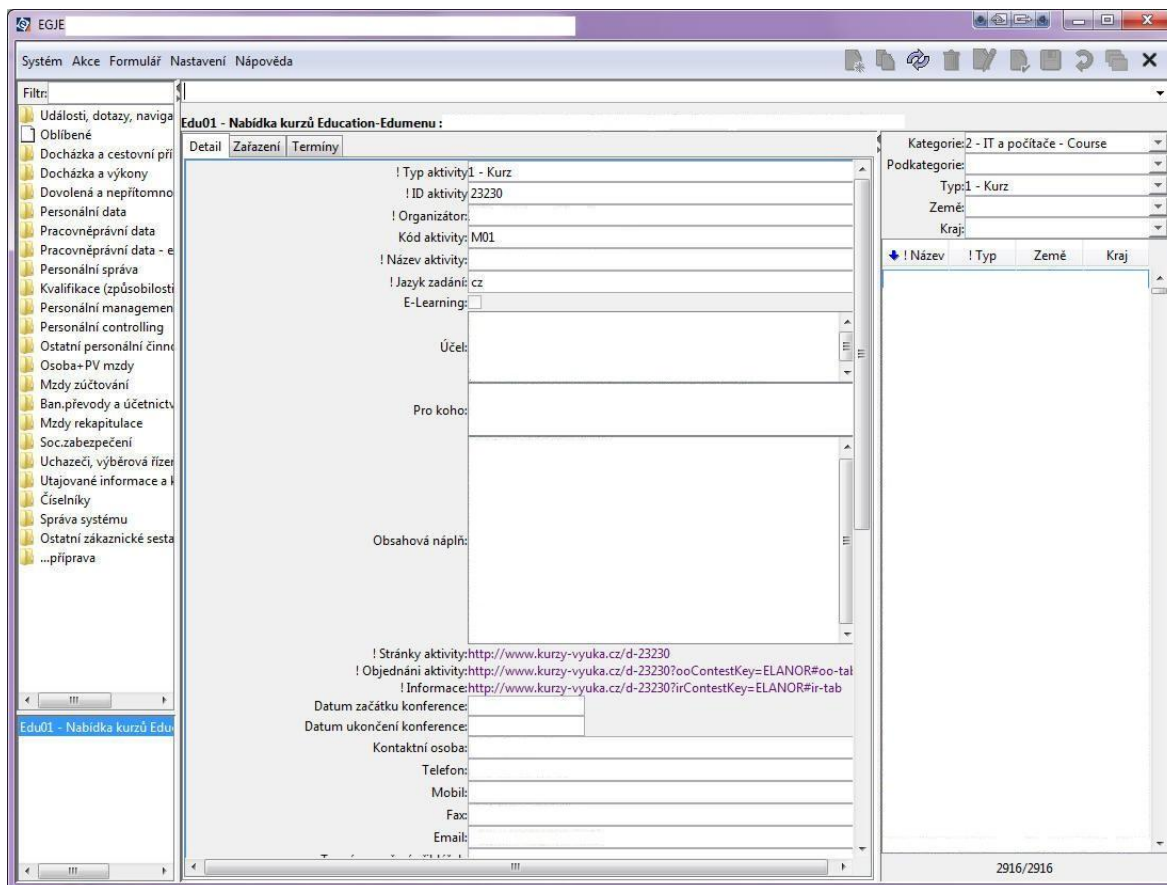
⁵¹ Oficiální stránky společnosti Denso Manufacturing Czech. Dostupné z: <http://www.denso.cz/>

ELANOR je komplexní informační systém pro vedení mzdové, personální a docházkové agendy ve středních a velkých podnicích. I přes využití moderních prvků zůstává náročnost na hardwarové vybavení na úrovni standardního uživatele. Kromě plné verze mají podniky možnost využít webového klienta. ELANOR je systém otevřený pro další rozvoj a konfiguraci dle potřeb a požadavků klientů. Samozřejmostí je rozdělení na jednotlivé moduly, jenž je možné využívat i samostatně. Skládá se z těchto oblastí:

- Administrace,
- Základní personalistika,
- Ostatní personální činnosti,
- Mzdová oblast,
- Kvalifikace,
- Uchazeči o zaměstnání,
- Docházka,
- Cestovní příkazy a Systematizace.⁵²

Implementace podnikového informačního systému ELANOR začala ve firmě Denso Manufacturing Czech v únoru roku 2010. Momentálně personální oddělení zpracovává okolo 2100 mezd měsíčně. Jak personalisté říkají, po zavedení systému přibyl nástroj pro efektivní práci s lidskými zdroji, který velmi oceňují všichni pracovníci napříč společnostmi užívající systém. Jednotlivé oblasti lze nastavit na míru klientovi, aby personální systém plně odpovídal jeho potřebám. Tak se stalo i v případě společnosti Denso Manufacturing Czech, která využívá pouze oblasti: Mzdová oblast, Základní personalistika, Vzdělávání a Uchazeči o zaměstnání. Přičemž do budoucna by oddělení lidských zdrojů rádo rozšířilo systém o oblasti Workflow a Docházka. Další změnou projde oblast Uchazeči o zaměstnání, protože ta byla vytvořena na míru společnosti IBM a po nějaké době se stává naprosto nevyhovující pro průmyslovou společnost jakou je Denso Manufacturing Czech. Velké nedostatky vidí personalisté v komunikaci s hot-linkou, která je dle jejich názoru velice zdlouhavá a nevyřeší většinu problémů. Na druhou stranu přímé konzultace preferované společnostmi Denso Manufacturing Czech jsou mnohem úspěšnější.

⁵² Oficiální stránky společnosti Elanor. Dostupné z: <http://elanor.cz/>



Obrázek 6.6: Uživatelské prostředí ELANOR

Zdroj: Přehled Dodávatele personálních systémů. Dostupné z:

<http://www.personalistika.sk/subject/elanor-sk/modul-vzdelavanie>

6.5.2 COMINFO

Denso Manufacturing Czech také využívá docházkový systém od společnosti COMINFO. Přesněji se jedná o docházkový systém Passport, intranetovou aplikaci Watt pro docházková data a systém kontroly vstupu Access, což jsou základní aplikace systému INFOS. Systém INFOS představuje ucelený balík softwarových aplikací, které používají identifikační prvky, zejména karty, v různých oblastech firemních, bezpečnostních i jiných činností. Rychle se rozvíjející oblastí jsou aplikace pro intranetové prostředí s třívrstvou architekturou – datový SQL server, aplikační server a webový prohlížeč. Základní vlastnosti systému jsou pouze jedna identifikační karta a společná centrální SQL databáze pro různé aplikace.

Docházkový systém Passport eviduje a automaticky zpracovává docházku na základě dat ze snímačů, kalendářů a dat o směnách. Zároveň kontroluje docházku podle předem definovaných modelů pracovní doby. Systém Passport je velmi často doplněn plně nesamostatným modulem Watt – intranetové zpracování docházky, který řeší pouze okruh vyhodnocení docházky, její editace, případně tisky výsledných dat. A dále má integrován systém kontroly vstupu Access určený pro řízení, kontrolu a zpracování definovaných pohybů a přístupů osob, vozidel nebo výrobků. Všechny aplikace si předávají informace o průchodech ze snímačů.⁵³

6.6 Srovnání personálních informačních systémů v podnicích

Srovnání tří vybraných podniků z hlediska jejich velikosti přináší přehled o třech různých personálních informačních systémech. Jedná se o dva samostatné systémy FLUXPAM 5 a ELANOR a o jeden personální modul v rámci ERP řešení s názvem HELIOS Green. V případě docházkového systému je variabilita menší, jelikož oba zástupci výrobních průmyslových odvětví používají produkty od společnosti COMINFO a Městský úřad Dobruška od společnosti IReSoft. Počítačová platforma je ve všech podnicích podobná, použitý operační systém je vždy Windows. Hodnocení je průměrně zastoupené číslem 8, což je velice dobré pro obě strany a značí spokojenost s přínosy, kvalitou a službami systémů.

Zástupce malých podniků byl při výběru svého programového vybavení z velké části ovlivněn odvětvím, tedy státní správou. Dodavatelem personálních informačních systémů pro většinu městských a obecních úřadů je společnost Flux. Tím pádem je toto řešení přesně navrženo pro potřeby úřadů, kde například v období voleb je nutné zaplatit, zaúčtovat a zařadit do systému až několik desítek zaměstnanců navíc pouze za jeden měsíc. Městský úřad Dobruška používá nejdéle svůj personální systém, téměř 20 let.

⁵³ Oficiální stránky společnosti COMINFO. Dostupné z: <http://www.cominfo.cz/>

Střední podnik zastoupený firmou v zemědělsko – průmyslovém odvětví využívá jeden z nejlepších a nejčastějších produktů na českém trhu. Vzhledem k velikosti společnosti Tereos TTD a několika poměrně vzdáleným závodům na našem území není divu, že bylo vybráno ERP řešení pro celkové řízení všech zdrojů. Asseco Solutions vyvinulo systém plánování podnikových zdrojů speciálně pro střední až velké podniky, který velmi dobře pomáhá firmám v jejich růstu, v efektivitě všech činností a v plnění dlouhodobé strategie. Proto již více než 10 let tato společnost používá systém HELIOS Green.

Společnost Denso Manufacturing Czech se zatím sžívá s personálním softwarem ELANOR, který využívá pouze 4 roky. O tom vypovídají i úkoly do budoucna ohledně plánovaných změn v modulech systému. Jelikož se jedná o velký podnik v rámci mezinárodního koncernu v oblasti automobilového průmyslu s rostoucí tendencí, je nezbytné mít efektivní nástroj k řízení nejcenějšího podnikového zdroje. ELANOR se zdá být dobrou volbou, avšak některé změny jsou v tomto případě nezbytné.

Tabulka 6.2: Porovnání personálních informačních systémů ve třech podnicích

	MÚ Dobruška	Tereos TTD	Denso Manufacturing Czech
Odvětví	státní správa	zemědělsko – průmyslové	automobilové
Počet zaměstnanců	okolo 30	okolo 500	okolo 2 000
Klasifikace podniku	malý	střední	velký
HRIS	FLUXPAM 5	HELIOS Green	ELANOR
Docházkový systém	ALVENO	COMINFO	COMINFO
Operační systém	Windows	Windows	Windows
Hodnocení 1-10 (nejlepší)	8	8-9	7-8
ERP x samostatný software	samostatný software	ERP	samostatný software
Od roku	1996	2003	2010

Zdroj: Vlastní zpracování.

Závěr

Hlavní cílem diplomové práce „Optimalizace volby programového vybavení pro podporu řízení lidských zdrojů v podniku“ bylo upozornit na potřebu vyhovujícího programového vybavení v oblasti lidských zdrojů a představit nabídku personálních informačních systémů.

Lidský kapitál byl představen jako jeden ze 4 podnikových zdrojů, kterému je dnes přikládán největší význam. Efektivní řízení lidských zdrojů je stále více považováno za nejhlavnější konkurenční výhodu. Správně definovaná a hlavně dodržovaná strategie představuje klíčový nástroj k úspěchu. Přesto musí být brány v potaz další faktory, které určují vyšší zisku podniků – průmyslové odvětví a sociální faktory.

Pojítka mezi řízením lidských zdrojů a informačními systémy je komunikace, jakožto nezbytná součást firmy, na které mnohdy také stojí úspěšnost celé organizace. Komunikace má mnoho funkcí, mimo jiné sjednocuje lidi a podnikové zdroje. Spokojenost zaměstnanců do značné míry závisí na komunikaci a mezilidských vztazích. Informační technologie se staly nedílnou součástí každodenního profesního života. Ve čtvrté kapitole jsou proto rozděleny informační systémy, definovány jejich charakteristiky a použití. Nejvíce prostoru je věnováno systémům pro plánování podnikových zdrojů.

Dále je představen pojem personální informační systém, který shromažďuje data o zaměstnancích a představuje účinný nástroj pro rozhodovací procesy v personalistice. Na základě analýzy nabídky personálních softwarů jsou utvořeny následující závěry:

- české firmy nejsou plně připraveny využívat personální systém jako službu v podobě tzv. cloudového řešení,
- nejvíce produktů na trzích je pro malé a střední podniky,
- existují samostatné systémy nebo jako oblast v rámci ERP systému,
- většina firem nabízí systém složený z modulů, který se dá plně přizpůsobit požadavkům zákazníka,
- pořízení HRIS je nákladné, ale zároveň nezbytné.

V dnešní době je většina programů na trhu přehledná, s příjemným uživatelským prostředím, automaticky aktualizovaná, maximálně spolehlivá a nabídky firem se nijak výrazně neliší. Tou rozhodující okolností se může stát cena nebo kladné doporučení, v některých případech i šikovnost zástupce poskytovatele.

Srovnáním tří vybraných různě velkých podniků lze určit rozhodující vlivy, jež ovlivňují volbu výběru personálních informačních systémů. Mezi takové vlivy je možné zařadit:

- specifické odvětví, ve kterém daný podnik působí,
- vysoké pořizovací náklady,
- provázanost s celopodnikovým informačním systémem,
- dobré zkušenosti se stávajícím produktem,
- neochota personalistů přejít na jiný informační systém,
- časová náročnost procesu výběru nového personálního informačního systému.

Samozřejmě působí zde i faktory, které pozorovatel z vnějšího prostředí nemůže stanovit a které tedy nejsou součástí této práce, jako například vnitrofiremní politika, osobní kontakty, smluvní ujednání s partnerskými společnostmi a jiné. V případě docházkových systémů – také nedílné součásti moderních organizací – na našem trhu působí mnoho společností, ale jedna firma se zdá se být svou nabídkou a službami lídrem v oboru.

Optimální volba programového vybavení pro podporu řízení lidských zdrojů v podniku je velice náročný a individuální proces. Výsledek vždy záleží na vlastních potřebách daného podniku. Je tedy velice obtížné přesně určit způsob, jakým podniky rozhodují o volbě svého programového vybavení. Přesto těmi nejvíce směrodatnými a základními charakteristikami každé společnosti pro výběr jsou velikost organizace, odvětví, kulturní aspekty a rozsah databáze (jediná databáze pro všechny procesy versus jedna databáze pro každou oblast).

Seznam použité literatury

Seznam citovaných knih:

VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-186-3.

VYMĚTAL, D. *Informační systémy v podnicích: teorie a praxe projektování*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3046.

SODOMKA, P. *Informační systémy v podnikové praxi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. ISBN 80-251-1200-4.

VOCHOZKA, M. *Metody komplexního hodnocení podniku*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978- 80-247-3647-1.

BOXALL, P. a J. PURCELL. *Strategy and Human Resource Management*. 3. vyd. New York: Palgrave Macmillan, 2011. ISBN 978-0-230-57935-4.

ŽUFAN, J. *Informační systémy v moderním personálním řízení*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-955-5.

BÉBR, R. a P. DOUCEK. *Informační systémy pro podporu manažerské práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2005. ISBN 80-86419-79-7.

CHRISTOPHER, M. *Logistics and Supply Chain Management*. 4. vyd. Financial Times, 2011. ISBN 978-0273731122.

SLÁNSKÝ, D., et al. *Business Intelligence: Jak využít bohatství ve vašich datech*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 978-80-247-6685-0.

NĚMEC, O. et al. *Personální management*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-27-1.

Seznam elektronických zdrojů

KARIMIDIZBONI, R. *Human Resources Information System*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, 2013, č. 2. *Elektronická databáze článků ProQuest* [online].

AL-TARAWNEH, M. a H. TARAWNEH. *The Effect of applying Human Resources Information System in Corporate Performance in the Banking Sector in Jordanian Firms*. Intelligent Information Management, 2012/4. *Elektronická databáze článků ProQuest* [online].

Oficiální informace o produktu Kompas2 a společnosti PC HELP. Dostupné z: <http://www.kompas2.cz/cs/>

Článek *Informační systém Karat je přední český ERP produkt*. ERP Forum, 2009. Dostupné z: <http://www.erpforum.cz/erp-systemy/informacni-system-karat-je-predni-cesky-erp-produkt.html>

Oficiální stránky společnosti Karat Software. Dostupné z: <http://www.karatsoftware.cz/>

Oficiální stránky společnosti M-PRO. Dostupné z: <http://www.m-pro.cz/>

Oficiální stránky společnosti BambooHR. Dostupné z: <http://www.bamboohr.com/>

Oficiální stránky společnosti Kronos. Dostupné z: <http://www.kronos.com/>

Článek *Moderní personální systémy pro řízení lidských zdrojů*. Dostupné z: <http://www.hrnews.cz/portal/template/EcNewsArticleDetail/id/1677673>

KLUPÁKOVÁ, H. A L. VNOUČKOVÁ. *Proces plánování kariéry v podniku*. Vědecký časopis Acta academica karviniensia, Slezská univerzita v Opavě, 2013, č. 3, s. 107.

Dostupné v PDF z: http://www.slu.cz/su/opf/cz/informace/acta-academica-karviniensia/casopisy-aak/aak-rocnik-2013/docs-3-2013/Klupakova_Vnouckova.pdf

Oficiální internetové stránky města Dobruvice. Dostupné z: <http://dobruvice.cz/>

Oficiální stránky společnosti Flux. Dostupné z: <http://www.flux.cz/>

Oficiální stránky produktů Alveno. Dostupné z: <http://www.alveno.cz/>

Oficiální stránky společnosti Asseco Solutions. Dostupné z: <http://www.helios.eu/>

Oficiální stránky společnosti COMINFO. Dostupné z: <http://www.cominfo.cz/>

Oficiální stránky společnosti Denso Manufacturing Czech. Dostupné z: <http://www.denso.cz/>

Oficiální stránky společnosti Elanor. Dostupné z: <http://elanor.cz/>

Bibliografie

BRAUCHLI, G. *Řízení lidských zdrojů*. Podklady k přednášce, International School of Prague

RAINER, R. K. a C. G. CEGIELSKI. *Introduction to Information Systems. Enabling and Transforming Business*. Asia. ISBN 978-0-470-55310-7.

KABÁTEK, A. *Personální informační systémy a návrhy na jejich zlepšení*. Diplomová práce, TUL, 2012.

ANTLOVÁ, K. *Marketingové koncepty e-commerce*. Podklady k předmětu Elektronická komerce, 2013/2014.

ŘEZNÍČEK, D. *Moderní řízení lidských zdrojů s podporou informačních technologií*. Prezentace společnosti KS Program.

Článek *Ten Steps to Selecting the Right Human Resources Software*, Software Advice.

Dostupné v PDF z:

http://info.softwareadvice.com/rs/softwareadvice/images/Ten_Steps_to_Selecting_the_Right_HR_Software.pdf

Výroční zpráva 2012, Cukrovary a lihovary TTD, a.s.

Přehled *Dodávateľia personálnych systémov*. Dostupné z:

<http://www.personalistika.sk/subject/elanor-sk/modul-vzdelavanie>

Seznam příloh

Příloha A	Orientační nabídka IS Kompas2.....	91 (4 strany)
Příloha B	Ceník mzdového programu FLUXPAM 5	92 (2 strany)

Příloha A Orientační nabídka IS Kompas2

Orientační nabídka IS Kompas2 pro společnost DIPRA výrobní družstvo verze 1

Vážená paní Tichá,

na základě naší tel. dohody jsem Vám zpracoval cenovou nabídku implementace modulů Personalistika, Mzdy, Docházka a Vzdělávání, které jsou součástí našeho systému Kompas2, příp. webové aplikace plusPortal.

Naše nabídka obsahuje:

HW vybavení

Komponenta	Množství	Jednotková cena	Cena
TSC-300 - docházkový terminál s klávesnicí a displejem	1 ks	14.900,- Kč	14.900,- Kč
AWZ-333 13,8V/3A + AKU7 - záložní zdroj a baterie	1 ks	3.000,- Kč	3.000,- Kč
ADM 1 - komunikační software pro docházkový HW	1 AP	2.900,- Kč	2.900,- Kč
IDB-KEY - bezkontaktní klíčenka	210 ks	35,- Kč	7.350,- Kč
Drobný instalační materiál	1 x	500,- Kč	500,- Kč
Propojovací vodiče pro připojení terminálu	? m		dle skutečnosti
Celkem			28.650,- Kč

Licence Kompas2

Produkt je licencován podle počtu aktivních zaměstnanců (počet uživatelů neomezujeme).

Licence pro 210 zaměstnanců:

Modul	Stručný popis	Cena
Základní modul Kompas2	Jde o základ programu. Poskytuje funkce pro přihlášení a údržbu seznamu oprávněných uživatelů, zpřístupňuje evidenci pro nástupy a odchody zaměstnanců atd.	3.200,- Kč
Správa	V systému umožňuje použití vyššího stupně zabezpečení přístupu jednotlivých zaměstnanců k jednotlivým volbám, funkcím, datům apod.	1.600,- Kč
Uchazeči	Umožňuje evidenci uchazečů.	3.500,- Kč
Hromadné oznamování	Umožňuje komunikaci se zdravotními pojišťovnami.	3.500,- Kč
Přístupy	Modul je určen pro nastavování komunikace se snímači docházky a řízení přístupu zaměstnanců do jednotlivých částí areálu. Je nezbytný pro nasazení modulu pro zpracování docházky.	6.200,- Kč

Modul	Stručný popis	Cena
Docházka	Umožňuje zpracování a vyhodnocení docházky zaměstnanců.	19.700,- Kč
Mzdy*	Rozsáhlý modul s funkcemi pro zpracování mezd, včetně komunikace s portálem veřejné správy.	52.500,- Kč
Platby	Modul platby zajistí vytvoření seznamu částek k zaplacení ze zpracovaných mezd.	3.100,- Kč
Formát pro výměnu dat s bankou	Modul umožní ze sestavených plateb připravit soubor pro odeslání do konkrétní banky.	3.100,- Kč
Personální controlling	Umožňuje funkce personálního controllingu.	15.200,- Kč
Hodnocení zaměstnanců	Umožňuje hodnotit zaměstnance podle definovaných kritérií.	4.400,- Kč
Hodnocení uchazečů	Umožňuje hodnotit uchazeče podle definovaných kritérií.	1.000,- Kč
Základní modul plusPortal (web)	Obsahuje funkce, které jsou sdíleny ostatními moduly portálu. Patří sem například nastavování přístupových práv, datová pumpa, funkce pro zasílání notifikací apod.	5.400,- Kč
Personalistika	Poskytuje vedení osobních karet, spisu zaměstnance, sledování statistiky. Umožňuje základní správu organizační struktury podniku.	30.800,- Kč
Pracovní cesty	Modul pro evidenci pracovních cest a jejich schvalování.	17.400,- Kč
Vzdělávání	Obsahuje funkce, umožňující plánovat a připravovat vzdělávací aktivity, organizovat a vyhodnocovat účast, vést evidenci o vzdělávání zaměstnanců, vyhodnocovat celý proces vzdělávání z různých hledisek (náklady, kvalita) a přijímat opatření na základě zjištěného stavu.	29.500,- Kč
Cena celkem za licence		200.100,- Kč

*Trexima není zahrnuta

Z toho vyplývá i **roční poplatek za údržbu a rozvoj**, kterým máte zaručeno, že bude SW odpovídat platné legislativě, technologickým změnám a můžete užívat jeho nové verze (update, upgrade). Jeho výše je **34.080,- Kč/ rok**.

Služby – implementace modulů

Předpokladem implementace je objednatelem připravený server s OS Windows (příp. s databází MS SQL), na který bude Kompas nainstalován.

Implementace poptávaných modulů v jednotlivých společnostech zahrnuje následující položky (jsou uzpůsobeny Vaším požadavkům):

Položka implementace	Popis	Cena
Příprava implementace a řízení projektu	Zahrnuje řízení projektu, koordinace prací, přípravné práce spojené s instalací systému	5.000,- Kč
Převody dat	Standardní převedení personálních. Naplnění dodaných souborů ve formátu XLS ve struktuře požadované dodavatelem	15.000,- Kč*

Položka implementace	Popis	Cena
Instalace Kompas2	Zahrnuje přípravu lic. klíčů, přípravu databáze, instalaci na server a jednu klientskou stanici a základní nastavení jádra systému, (nastavení cest k úložištím, konfiguračních konstant atd.).	10.000,- Kč
Instalace plusPortal	Provedení instalace na připravený a vyhovující web server, propojení s databázovým serverem, vytvoření databáze, propojení s poštovním serverem, zprovoznění souvisejících služeb. Napojení datové pumpy na Kompas2.	7.000,- Kč
Analýza zpracování mezd	Úvodní zjištění způsobu zpracování mezd, zpracování návrhu případných úprav v systému Kompas2	10.000,- Kč
Nastavení modulů a školení	Zahrnuje nastavení modulů podle potřeb zákazníka a standardní školení pro zakoupené moduly v rozsahu 25 hodin.	25.000,- Kč
Nastavení a asistence při zpracování mezd (doporučený rozsah)	Nastavení mezd (nastavení mzdových podkladů, číselníků, účtování, výpočtu mzdových složek a další práce tohoto charakteru) a asistence při zpracování mezd v rozsahu 30 hodin	30.000,- Kč
Nastavení, školení a asistence pro docházku	Nastavení rozvrhů, směn, zaokrouhlování docházky a další práce tohoto charakteru. Zahrnuje školení výše uvedených modulů a následné asistence v celkovém rozsahu 15 hodin	15.000,- Kč
Drobné úpravy	Drobné úpravy v aplikacích dle požadavků zjištěných při úvodní konzultaci v rozsahu 10 hodin. Pokud nebudou potřeba žádné úpravy, lze tyto hodiny vyčerpat na konzultace, případně je vůbec neúčtovat.	10.000,- Kč
Instalace doch. HW	Instalace a nastavení komunikace terminálu se systémem (předpokladem je, že v místě instalace bude funkční el. zásuvka (220V) a dat. Sítí)	2.500,- Kč
Celkem		129.500,- Kč

*Pokud budete mít požadavek na import i jiných dat, než máme zahrnuty ve standardním importu, je třeba ze strany objednatele tyto data specifikovat a následně bychom aktualizovali cenu importů

Za služby zahrnuté do implementace stanovujeme pevnou cenu, která je však vázána k výše vymezenému rozsahu prací. V případě potřeby je možno se dohodnout na jiném způsobu implementace, či dokoupení dalších služeb dle vlastního uvážení (např. rozsáhlejší školení, zakázkové úpravy atd.) – ty je možno účtovat podle skutečně spotřebovaného času hodinovou sazbou (1.000,- Kč/ hodinu).

Shrnutí

Pro lepší přehlednost uvádím tabulku se souhrnem cen výše uvedených v nabídce. Tato nabídka je určena pouze pro společnost DIPRA výrobní družstvo a je platná 3 měsíce. Žádné informace z nabídky nesmí být použity pro jiný subjekt, než pro společnost DIPRA výrobní družstvo. Všechny ceny uvedené v tomto dokumentu jsou bez DPH.

Položka	Cena
Cena za licence k programovému vybavení	200.100,- Kč
Kompas2 – roční poplatek za údržbu a	34.080,- Kč
Docházkový HW a příslušenství	28.650,- Kč
Služby spojené se základní implementací ve výše uvedeném rozsahu	129.500,- Kč
CELKEM po slevě	392.330,- Kč
Dopravné sazbou 10 Kč á 1 km	fakturace dle skutečnosti dle platného ceníku PC HELP

Cena je závislá na počtu vybraných modulů, a pokud si vyberete jinou skladbu modulů, cena může být odlišná. Další vysvětlení a podrobnosti lze samozřejmě získat přímým kontaktem na mou osobu.

Paní Tichá, děkuji Vám za pozornost, kterou jste věnovala naší nabídce.

Na další spolupráci s Vámi se těší:

PC HELP, a. s.
Gen. Sochora 705, 674 01
IČ: 607 48 516
DIČ: CZ607 48 516
Telefon: +420 568 858 011

Ing. Jindřich Petrák
garant zakázky
Telefon: +420 603 176 596

V Třebíči dne 6. 10. 2014.

Příloha B Ceník FLUXPAM 5

	Počet osobních čísel									
FLUXPAM 5 - monoverze	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
FLUXPAM 5 pro 1 počítač	11 700	16 700	24 100	44 300	59 100	87 900	110 900	130 900		
údržba	6 300	8 500	11 900	17 800	20 500	24 700	30 900	35 000		
FLUXPAM 5 - síťová verze	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
FLUXPAM 5 do 5 stanic	24 600	35 100	50 700	93 100	124 200	184 500	232 900	274 800	312 600	347 400
FLUXPAM 5 pro 6 a více stanic			76 100	139 700	186 300	276 800	349 400	412 200	468 900	521 100
údržba do 5 stanic	12 100	17 200	24 300	35 400	41 000	49 800	62 900	74 200	84 400	93 800
údržba pro 6 a více stanic			36 500	53 100	61 500	74 700	94 300	111 300	126 600	140 700
FLUXPAM 5 - multilicence ¹⁾	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
FLUXPAM 5 pro 1 stanici		22 800	33 000	60 500	80 700	119 900	151 400	178 600		
údržba		10 900	14 900	24 200	32 300	48 000	60 600	71 400		
FLUXPAM 5 - síťová verze, multilicence ¹⁾	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
FLUXPAM 5 do 5 stanic			85 800	157 300	209 900	311 800	393 600	464 400	528 300	587 100
FLUXPAM 5 pro 6 a více stanic				193 700	258 400	383 800	484 400	571 500	650 300	722 500
údržba do 5 stanic			32 600	55 100	73 500	102 900	118 100	139 300	158 500	176 100
údržba pro 6 a více stanic				67 800	90 400	126 700	145 300	171 500	195 100	216 800

Modul	Cena	Cena
Změna platu a příplatku v průběhu měsíce	3 300	Výstup do Eltrans 1 300
Výstup do KDF	1 100	Nenulové výplatní pásky 2 000
Samostudium pedagogických pracovníků	700	Individuální turnusy 2 500
Pracovníci v zahraničí	3 500	

Výstupy do Daňového portálu

Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti včetně všech příloh	800
Vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně	500

Ostatní	Popis	Cena	Cena údržby
Šifrování dat	šifrování dat v databázi zajistí maximální ochranu dat	40 000	8 000
Modul Inventura dovolené	komplexní řešení výpočtu nároku na dovolenou	3 000	900

Poskytované služby

	Sazby
Instalace, konzultace, individuální úpravy, školení	1 350 Kč/hod.
Prvotní převod dat do FLUXPAM 5 (etapa implementace systému FLUXPAM 5)	od 20 000 Kč
Účtování mzdového účetnictví v programu FLUXPAM 5 (měsíční)	100 až 200 Kč/os.
Cestovné po Praze	300 Kč
Cestovné mimo Prahu	11,50 Kč/km

Softwarové požadavky pro provoz programu FLUXPAM 5

Podporované OS pro stanici/ aplikační server	stanice - Win XP/ Vista/ 7/ 8, server - Win Server 2003/ 2008/ 2008 R2/ 2012
Podporované typy databází	MS Access - pro monoverzi
	MS SQL Server 2000, 2005, 2008, 2012 (včetně verzí Express)
	Oracle 8i, 9i, 10g, 11g
Požadované prostředí	ODBC nebo nativní drivery dle použité databáze
	.NET FrameWork minimálně ve verzi 3.5

Hardwarové požadavky pro provoz programu FLUXPAM 5

Požadavky na použitý hardware	shodné s požadavky pro hladký běh aplikací, který předepisuje dodavatel OS
Síťový provoz	pro stanici, aplikační i databázový server
Služby na Portálu veřejné správy	síť Ethernet s funkčním protokolem TCP/IP
Aut. aktualizace, FLUX info, eHotline	připojení k internetu min. 1 Mbit/s
Vzdálená pomoc	připojení k internetu min. 2 Mbit/s

Vzájemné aplikační požadavky

Síťový provoz	spuštěný FLUX servis - Flxsrsv
Webové aplikace	zprovozněný Internet Information Services - IIS server, SDPAM, .NET Framework 4.0
Moduly ²⁾	zprovozněný FLUX servis - SDPam, SDPamNET

Poznámky

Počet osobních čísel pro stanovení ceny se rozumí počet aktivních osobních čísel v daném období.
Základní zpracování mezd obsahuje základní výpočet mezd s kalendářem, výpočet daní, sociálního a zdravotního pojištění, tisk a editaci univerzálních sestav, rekapitulací a hromadných platebních příkazů.

1) Rozhodující pro stanovení ceny multilicence je součet všech osobních čísel zpracovávaných firm.

2) Zprovozněný FLUX servis - SDPam potřebují všechny moduly mimo modulů pro el. komunikaci a Univerzálního importu docházky.

	Počet osobních čísel									
Personalistika	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
Personalistika - monoverze	6 800	10 600	17 200	39 500	58 900	102 100	141 200	178 000		
údržba Personalistiky - monoverze	1 700	2 700	4 300	9 900	14 700	25 500	35 300	44 500		
Personalistika - síťová verze			32 600	77 100	115 900	202 300	280 600	354 100	424 200	491 700
údržba Personalistiky - síťové verze			8 200	19 300	29 000	50 600	70 200	88 500	106 100	122 900
Moduly výstupů	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
Generátor tisku	4 500	5 700	7 300	11 100	13 700	18 200	21 600	24 500	26 900	29 200
údržba Generátoru tisku	900	1 100	1 500	2 200	2 700	3 600	4 300	4 900	5 400	5 800
Elektronické výplatní pásky		11 900	16 600	29 700	39 400	58 600	74 100	87 700	100 000	111 300
údržba Elektronických výplatních pásek		2 400	3 300	5 900	7 900	11 700	14 800	17 500	20 000	22 300
Výstup do MS Office	5 400	7 600	11 000	19 900	26 500	39 000	49 000	57 600	65 300	72 400
údržba Výstupu do MS Office	1 100	1 500	2 200	4 000	5 300	7 800	9 800	11 500	13 100	14 500
Univerzální export dat z SDPamu	5 900	8 600	12 800	24 200	32 800	49 500	63 100	75 000	85 700	95 700
údržba Univerzálního exportu dat z SDPamu	1 200	1 700	2 600	4 800	6 600	9 900	12 600	15 000	17 100	19 100
Avízo		16 700	21 000	33 400	43 100	62 800	79 300	94 100	107 600	120 300
údržba Avíza		3 300	4 200	6 700	8 600	12 600	15 900	18 800	21 500	24 100
Moduly docházkové	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
Docházka		32 600	39 300	58 400	73 000	102 500	126 900	148 500	168 300	186 700
údržba Docházky		6 500	7 900	11 700	14 600	20 500	25 400	29 700	33 700	37 300
Snímač		17 100	20 900	31 600	39 800	56 300	70 000	82 200	93 300	103 600
údržba Snímače		3 400	4 200	6 300	8 000	11 300	14 000	16 400	18 700	20 700
Výčetka		11 200	14 100	22 300	28 400	40 400	50 100	58 500	66 200	73 300
údržba Výčetky		2 200	2 800	4 500	5 700	8 100	10 000	11 700	13 200	14 700
Nástěnka	9 000	11 200	14 600	24 500	32 300	48 000				
údržba Nástěnky	1 800	2 200	2 900	4 900	6 500	9 600				
Univerzální import docházky			14 600	24 500	32 300	48 000	61 300	73 100	83 900	94 100
údržba Univerzálního importu docházky			2 900	4 900	6 500	9 600	12 300	14 600	16 800	18 800
Webové aplikace	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
Webové výplatní pásky		11 900	16 600	29 700	39 400	58 600	74 100	87 700	100 000	111 300
údržba Webových výplatních pásek		2 400	3 300	5 900	7 900	11 700	14 800	17 500	20 000	22 300
Výčetka		11 200	14 100	22 300	28 400	40 400	50 100	58 500	66 200	73 300
údržba Výčetky		2 200	2 800	4 500	5 700	8 100	10 000	11 700	13 200	14 700
Hodnocení vzdělávacích akcí		9 700	13 300	23 500	31 000	45 800	57 900	68 400	77 900	86 700
údržba Hodnocení vzdělávacích akcí		1 900	2 700	4 700	6 200	9 200	11 600	13 700	15 600	17 300
Hodnocení zaměstnanců		23 200	29 900	48 600	62 700	90 800	113 800	134 100	152 500	169 600
údržba Hodnocení zaměstnanců		4 600	6 000	9 700	12 500	18 200	22 800	26 800	30 500	33 900
Moduly rozšiřující	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
Dokumenty	8 500	11 400	15 500	26 100	33 600	47 700	58 700	68 000	76 400	83 900
údržba Dokumentů	1 700	2 300	3 100	5 200	6 700	9 500	11 700	13 600	15 300	16 800
Stravenky			18 000	30 400	39 100	55 500	68 300	79 200	88 900	97 700
údržba Stravenek			3 600	6 100	7 800	11 100	13 700	15 800	17 800	19 500
Sledování změn			17 100	28 700	37 000	52 500	64 600	74 800	84 000	92 300
údržba Sledování změn			3 400	5 700	7 400	10 500	12 900	15 000	16 800	18 500
AD modul			17 100	28 700	37 000	52 500	64 600	74 800	84 000	92 300
údržba AD modulu			3 400	5 700	7 400	10 500	12 900	15 000	16 800	18 500
Úkol, podíl, zakázka			17 100	28 700	37 000	52 500	64 600	74 800	84 000	92 300
údržba Úkolu, podílu, zakázky			3 400	5 700	7 400	10 500	12 900	15 000	16 800	18 500
Moduly pro el. komunikaci¹⁾	25	50	100	300	500	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000
Komplet modulů			17 300	24 900	30 400	41 100	49 600	56 900	63 500	69 600
údržba kompletu e-modulů			3 500	5 000	6 100	8 200	9 900	11 400	12 700	13 900
Jednotlivý modul			8 700	12 500	15 200	20 600	24 800	28 500	31 800	34 800
údržba jednotlivého e-modulu			1 700	2 500	3 000	4 100	5 000	5 700	6 400	7 000

Poznámky

1) Komunikace s ČSSZ přes VREP - e-RELD - Ev.listy důchodového pojištění, e-REPOJ - Registr pojištěnců ČSSZ, e-PVPOJ - Přehled o výši pojistného ČSSZ, e-NEMPRI - Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění.